



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Chandni Bhrat Manilal

**A Experiência do Trabalho Temporário na
Perspetiva do Colaborador: Motivações, Satisfação e
Comportamentos de cidadania organizacional**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Chandni Bhrat Manilal

**A Experiência do Trabalho Temporário na
Perspetiva do Colaborador: Motivações, Satisfação e
Comportamentos de cidadania organizacional**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Ana Cristina de Almeida Carvalho

Braga
abril 2017

Agradecimentos

À Professora Doutora Ana Carvalho... pela incrível disponibilidade, excelente orientação e partilha de conhecimentos fundamentais.

Ao Real... pela paciência nas explosões, pelo companheirismo, por tudo, não tenho palavras.

À Bia... porque não me deixou desistir.

À minha família... porque sem eles não chegaria aqui, pelos valores, pelo carinho e sentido de responsabilidade que me transmitiram.

A todos os meus amigos, sem exceção... porque são a família que eu escolhi.

À Raquel... por me ensinar a atitude certa, por ter sempre acreditado e confiando em mim, e por muito mais que aí vem.

À minha equipa... pelo apoio e colaboração, pela paciência, pelos desafios e pelas longas horas de trabalho em conjunto.

Ao Aníbal... por ser um motor e ajudar-me a encontrar soluções sem nunca desistir.

Aos participantes do estudo... por entenderem a importância da investigação.

E ao facto de ter muito para escrever nesta página.

Muito obrigada!

Resumo

A presente dissertação pretende estudar a realidade portuguesa face às perceções dos trabalhadores temporários (TTs). A questão de partida para todos os TTs será: “*Porquê o trabalho temporário?*” na medida em que é necessário perceber a verdadeira razão pela qual laboram neste regime menos tradicional, que poderá não se traduzir numa simples escolha do colaborador.

Serão avaliadas atitudes normalmente valorizadas pelos empregadores, nomeadamente os comportamentos de cidadania organizacional (CCO), procurando identificar em que nível existem CCO; avaliar até que ponto (3) os comportamentos de cidadania organizacional destes trabalhadores são afetados por: (1) o carácter voluntário da situação; (2) o seu grau de satisfação com a situação.

Pretende-se estudar a experiência do trabalho temporário na perspetiva do colaborador. Desde as suas motivações para a escolha, ou não, deste regime de trabalho, o grau de satisfação, e ainda os comportamentos de cidadania organizacional. O aumento da compreensão deste processo é essencial e urgente para o fornecimento de indicações úteis na (re)construção de práticas de gestão de recursos humanos conducentes à consolidação do empenhamento, satisfação, questões mais individuais e relacionais nas organizações. Os resultados obtidos neste estudo indicam que a escolha principal para o trabalho temporário se prende com uma motivação involuntária. Também se conclui que ambas as motivações (voluntárias e involuntárias) contribuem positivamente para a satisfação do TT. Os principais resultados mostram que os CCO se relacionam maioritariamente com a satisfação, que não é em geral muito elevada. No entanto, foi possível concluir que os níveis de CCO dos trabalhadores são mais elevados, sugerindo que há muitas outras variáveis que devem ser consideradas na investigação sobre estes comportamentos.

Palavras Chave: Trabalhadores temporários, Motivações, Satisfação, Comportamentos de cidadania organizacional.

Abstract

The present dissertation intends to study a Portuguese reality as perceptions of temporary workers. The starting point for all the temporary workers will be: "Why temporary work?", as it is necessary to realize the real reason why they work in this less traditional regime, which may not translate into a simple choice of the employee. Employers' attitudes typically valued by employers, such as organizational citizenship behaviors, will be evaluated, trying to identify the (3) level of the organizational citizenship behaviors of these workers are affected by: (1) the voluntary nature of the situation; (2) the degree of satisfaction with the situation.

It is intended to study the experience of temporary work from the perspective of the employee. From their motivations for choosing or not this work, the degree of satisfaction as well as organizational citizenship behaviors. Increasing the understanding of this process is essential and urgent to provide useful indications for the (re) construction of human resource management practices conducive to consolidating commitment, satisfaction, more individual and relational issues in organizations. The results obtained in this study indicate that the main choice for temporary work is involuntary. It also concludes that both motivations (voluntary and involuntary) contribute positively to satisfaction. The main results show that organizational citizenship behaviors are mostly related to satisfaction, which is generally not very high. However, it was possible to conclude that workers' citizen behavior levels are higher, suggesting that there are many other variables that should be considered in research on these behaviors.

Key Words: Temporary Workers, Motivation, Satisfaction, Organizational citizenship behaviors.

Índice

1. Introdução.....	16
2. Trabalho Temporário.....	18
2.1 Definição e enquadramento do Jurídico do Trabalho Temporário.....	18
2.2 Caracterização do Trabalho Temporário em Portugal.....	20
3. Trabalho Temporário: Oportunidade ou Perigo.....	28
3.1 Aspetos Positivos do Trabalho Temporário.....	28
3.2 Aspetos Negativos do Trabalho Temporário.....	31
4. Aceitar um contrato de trabalho temporário: Motivações e Satisfação.....	34
5. Trabalhadores Temporários: Comportamentos de Cidadania Organizacional.....	40
6. Delimitação do Objeto de Estudo e Abordagem Metodológica.....	45
6.1 Objetivos.....	45
6.2 Definição da Amostra.....	47
6.3 Definição do Método.....	49
6.4 Caracterização da Amostra.....	52
7. Resultados e discussão.....	56
7.1 Motivação para aceitar um contrato de trabalho temporário.....	56
7.2 Satisfação no Trabalho.....	61
7.2.1 Satisfação e motivações.....	64
7.3 Comportamentos de Cidadania Organizacional.....	66
7.3.1 Variáveis explicativas dos CCO.....	71
7.3.1.1 CCO: Dimensão Altruísmo.....	71
7.3.1.2 CCO: Dimensão Cortesia.....	72
7.3.1.3 CCO: Dimensão Virtude Cívica.....	72
7.3.1.4 CCO: Dimensão Desportivismo.....	73
7.3.1.5 CCO: Dimensão Conscienciosidade.....	74
7.3.2 Relação entre CCO: Habilitações literárias e idade.....	76
8. Conclusões.....	78
9. Limitações implicações e Recomendações.....	82
10. Referencias Bibliográficas.....	85

Anexos.....	94
Anexo I – Cartão entregue aos trabalhadores temporários da ETT.....	95
Anexo II – Instrumento de Recolha de Dados.....	96

Índice de Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

APESPE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego

CCO – Comportamentos de cidadania organizacional

CIETT - Confederation of Private Employment Agencies

CT – Código do trabalho

CV – Curriculum Vitae

ETT – Empresa de trabalho temporário

UE – União Europeia

EUROCIETT - European Confederation of Private Employment Agencies

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

JDS - Job Diagnostic Survey

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional de Trabalho

RH – Recursos Humanos

TT – Trabalho temporário

TTs – Trabalhadores temporários

VNG – Vila Nova de Gaia

ZE – Zona Euro

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Numero de trabalhadores temporários entre 2005 e 2013 na UE e ZE.....	24
Tabela 2 – Níveis de escolaridade dos trabalhadores temporários em Portugal em 2013.....	25
Tabela 3 – Distribuição por faixa etária dos trabalhadores temporários em Portugal em 2013.....	26
Tabela 4 - Emprego/situação anterior à situação de trabalhador temporário Portugal em 2013.....	37
Tabela 5 – Distribuição de género e faixa etária dos participantes do estudo.....	52
Tabela 6 – Distribuição das habilitações literárias dos participantes do estudo.....	53
Tabela 7 – Distribuição de estado civil e número de dependentes dos participantes do estudo.....	53
Tabela 8 – Distribuição do Tempo de Serviço na ETT dos participantes do estudo.....	55
Tabela 9 – Frequências dos itens da escala das Motivações.....	56
Tabela 10 – Frequências das subescalas da escala das Motivações.....	59
Tabela 11 – Frequências dos itens da escala Satisfação no trabalho.....	61
Tabela 12 – Frequências das subescalas da escala da Satisfação.....	63
Tabela 13 – Análise de regressão múltipla: Satisfação.....	64
Tabela 14 – Frequências dos itens da escala dos Comportamentos de Cidadania Organizacional.....	66
Tabela 15 – Frequências das subescalas da escala dos comportamentos da cidadania organizacional.....	69

Tabela 16 – Analise de regressão múltipla: CCO: Dimensão altruísmo.....	71
Tabela 17 – Analise de regressão múltipla: CCO: Dimensão Cortesia.....	72
Tabela 18 - Analise de regressão múltipla: CCO: Virtude Cívica	73
Tabela 19 - Analise de regressão múltipla: CCO: Desportivismo	73
Tabela 20 – Correlação de Spearman. CCO, habilitações e idade.....	76

Índice de Figuras

Figura 1 – Relação Triangular no Trabalho Temporário.....	18
Figura 2 – Diagrama Relação Entre Variáveis.....	46
Figura 3 – Divisão Geográfica ETT.....	47
Figura 4 – Distribuição de Categorias Profissionais/Setores de Atividade dos inquiridos.....	54

1. Introdução

No geral, as teorias relacionadas com o mundo laboral foram desenvolvidas para os trabalhadores *standard* que são empregados por uma organização para desempenhar as suas funções a tempo inteiro, nas suas instalações e sob o seu controlo, por um longo período de tempo (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000).

Todavia, nos últimos anos, o mundo laboral sofreu grandes alterações, que modificaram consideravelmente as relações entre as pessoas e as organizações nas quais trabalham. Uma larga percentagem de pessoas passou a estar envolvida em situações de emprego fora das condições tradicionais, os também chamados trabalhadores contingentes (Chambel, 2011). Os TTs podem ser abrangidos na categoria dos trabalhadores contingentes e têm ocupado uma posição cada vez mais importante no mercado laboral um pouco por todo o mundo (Chambel, 2011).

Se, por um lado, o desenvolvimento da tecnologia de informação e informática permitiram uma maior flexibilização do trabalho, por outro, o trabalho temporário (TT), pelo seu carácter de não permanência, afigura-se como possível solução face à fraca oferta de trabalho (Teixeira, 2010). No que diz respeito à Gestão de Recursos Humanos (GRH), as organizações procuram, cada vez mais, combinar uma força de trabalho permanente, com uma força de trabalho flexível, permitindo uma melhor adaptação às variações de procura dos seus produtos ou serviços (Atkinson e Meager, 1986, citado por Passos, Alcobia e Caetano, 2002). O trabalho temporário continua a assumir um papel decisivo na nossa economia e a sua imagem junto da maioria dos agentes económicos retrata a sociedade em que vivemos, bem como o nível de desenvolvimento que temos atualmente (Barbosa, 2011).

Os indivíduos recorrem ao TT com o intuito de trabalhar durante um período limitado de tempo. Normalmente, em início de carreira há quem pretenda enriquecer o seu currículo com experiências em diversas atividades e o TT pode ser uma via para explorar o que o indivíduo pretende fazer (Cunha et. al, 2012). No caso dos trabalhadores temporários, reconhece-se que estes aceitam, *a priori*, que o relacionamento com o seu empregador e com os seus colegas terminará, em princípio, num momento conhecido à data do início do seu trabalho (Beard & Edwards, 1995). Este relacionamento é considerado geralmente como transacional (McLean & Kidder, 1994).

Os principais constrangimentos relacionam-se com a criação do vínculo com este tipo de serviço, com as recompensas e benefícios, que são mais fracos do que os obtidos pelos

trabalhadores permanentes, com a instabilidade/incerteza, o menor poder de negociação, a receção de menores índices de formação do que os trabalhadores permanentes e a estigmatização associada a esta modalidade de emprego (Cunha et. al, 2012).

Face ao exposto, este estudo procura analisar a relação entre as motivações dos trabalhadores para aceitar um contrato temporário, a consequente satisfação pela situação laboral e o efeito que esta realidade tem nos seus CCO.

Num primeiro momento, pretende-se clarificar o cenário determinante que o trabalho temporário possui na conjuntura económica atual, servindo de mote para a definição, caracterização e tendências do TT. Posteriormente, será necessário dar atenção às motivações dos TTs e as causas que identificam a satisfação na situação laboral temporária. É importante focar as principais correlações dos conceitos motivação e satisfação já que procurarão, em conjunto, explicar em que nível existem CCO. Num momento seguinte será feita a caracterização dos CCO e das suas dimensões. Posteriormente, recorrendo à metodologia de inquérito por questionário junto de uma amostra de 126 trabalhadores temporários de uma ETT, fita-se a análise das variáveis consideradas independentes: motivações e satisfação em prol da variável dependente: CCO. Para apresentar os resultados procura-se compreender as razões que levam os trabalhadores temporários a escolher esta modalidade de trabalho, mas também como estas razões se relaciona com a satisfação do trabalhador. Posteriormente, teremos a visão de como as razões subjacentes à escolha de um indivíduo de procurar um trabalho temporário se relacionam com os seus comportamentos do dia a dia. Finalmente, observar-se-ão as limitações do estudo e serão sugeridas pistas para pesquisa neste domínio.

2. Trabalho Temporário

2.1 Definição e enquadramento jurídico do TT

O trabalho temporário tem-se revelado, atualmente, como uma forma de trabalho em forte desenvolvimento, devido ao aumento exponencial do número de trabalhadores temporários, considerados fundamentais na estratégia das empresas (Feldman, Doeringhaus, & Turnley, 1995, citados em Boyce, Ryan, Imus & Morgeson 2007). Ainda assim, não existe uma definição precisa e coesa do conceito.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o conceito é definido como “a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (Santana & Centeno, 2000). Esta forma de trabalho resume-se a uma relação jurídico-laboral tripartida entre três sujeitos jurídicos (Figura 1): a) uma Empresa de Trabalho Temporário; b) o trabalhador temporário, e c) uma Empresa Cliente (utilizador) (Teixeira 2010).



Figura 1 – Relação Triangular no Trabalho Temporário

Tal como é descrito pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT, 2008, p. 3) o trabalho temporário é a “relação de trabalho triangular em que uma entidade empregadora (empresa de trabalho temporário) contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um sobre um trabalhador (trabalhador temporário), colocando-o a prestar a sua atividade numa outra entidade (utilizador) que o recebe e exerce, de uma forma delegada, os

poderes de autoridade e direção”. De acordo com o regime jurídico do trabalho temporário presentemente em vigor em Portugal, instituído pela Lei 19/2007, de 22 de Maio do CT, considera-se: a) «Empresa de trabalho temporário» a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui; b) «Trabalhador temporário» a pessoa que celebra, com uma empresa de trabalho temporário, um contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; c) «Utilizador» a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário; d) «Contrato de trabalho temporário» o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário e, por fim, e) Contrato de Utilização de TT: o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder um ou mais trabalhadores temporários.

Desta forma, é possível compreender a existência de vínculos contratuais que se estabelecem entre as três partes (Teixeira, 2010), ou seja, a ETT – que pode ser vista como a ponte entre as duas extremidades - sempre estabelecerá uma relação contratual com a empresa cliente (através de um Contrato de Utilização Trabalho Temporário) e com o trabalhador (através de um Contrato de Trabalho Temporário). Por sua vez, o trabalhador temporário presta e desenvolve o seu trabalho. De um modo geral, o trabalhador está obrigado a regras e a procedimentos estabelecidos pela empresa-utilizadora. Para um melhor entendimento, a anterior afirmação é sustentada pelo artigo 185º do Código do Trabalho (p. 94): o trabalhador pode ser cedido a mais de uma empresa utilizadora; o trabalhador fica sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais; é a empresa utilizadora que elabora o horário de trabalho do trabalhador e marca o período das férias a que este terá direito; durante o contrato o poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário e não à empresa utilizadora; o trabalhador temporário tem direito à retribuição mínima prevista no IRCT aplicável à empresa utilizadora que corresponda às mesmas funções, ou à praticada pela empresa utilizadora para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável; o trabalhador tem direito, proporcional à duração do contrato de trabalho, a férias, subsídios

de férias e de Natal, como todas as prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores permanentes tenham direito em situações iguais, assim como, “beneficia do mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os trabalhadores permanentes das empresas utilizadoras” (art.º186, p. 95).

O trabalhador temporário mantém então o vínculo jurídico-laboral à ETT, sendo esta a sua entidade patronal, que, por sua vez, possui muitas obrigações e deveres importantes, nomeadamente relativas à segurança e saúde no trabalho (artigo 186º) e formação profissional (artigo 187º).

Então, o trabalhador cedido é normalmente remunerado pela empresa cedente, embora dirigido, organizado e orientado pela empresa cessionária ou utilizadora (Silva, 2000). Também a empresa utilizadora deverá respeitar os direitos do trabalhador (Teixeira, 2010). Devem incluir a informação relativa ao trabalho temporário no balanço social e no relatório anual da atividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho. Relativamente à possibilidade de celebrar um contrato de utilização de trabalho temporário, a Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro (p. 77) menciona que “o contrato de trabalho resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário para satisfazer a carência de recursos humanos.” O entendimento do que são consideradas necessidades temporárias está previsto no nº 2 do artigo 140º do código do trabalho, alíneas a) a g), que passo a citar (p. 77):

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo Ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria -prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

Para além da definição do que são necessidades temporárias, são ainda representadas no nº 1 do artigo 175º do Código do Trabalho, as situações em que é consentido o recurso ao trabalho temporário, nomeadamente (p. 89):

- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) Necessidade intermitente de mão -de -obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

A duração máxima de um contrato de trabalho temporário depende, não só do tipo de contrato a ser celebrado, mas também da alínea justificativa que o sustenta. Prevista na lei pelo artigo 178º do código do trabalho, o limite máximo de duração, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de vinte e quatro (alíneas A a F), doze (alínea G) ou seis meses (alínea A). É transparente e imperativo que o contrato de utilização apenas seja celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades das empresas utilizadoras e apenas para os motivos apresentados em contrato. Do ponto de vista legal estão previstas algumas limitações à utilização do trabalho temporário, não sendo permitido em situações como: a ocupação de postos de trabalho perigosos que coloquem a segurança e saúde do trabalhador em risco, salvo se o trabalhador temporário tiver qualificação profissional específica para o desempenho da função; a substituição de trabalhadores cujos contratos cessaram por motivos de extinção do posto de trabalho ou devido a despedimento coletivo.

2.2 Caracterização do Trabalho Temporário em Portugal

A conceção de trabalho temporário surgiu nos anos 20, mais precisamente nos Estados Unidos da América para defrontar as necessidades de mão-de-obra no setor fabril (Kalleberg, 2000), sendo depois importada para o continente europeu após a II Guerra Mundial, como forma de resposta à reconstrução dos países afetados. Nos primeiros anos, até metade do século XX, o TT era visto com desconfiança e a opinião pública na Europa e na América do Norte era desfavorável. Apesar desta resistência, o conceito de TT desenvolveu-se à margem do trabalho permanente e sem uma estrutura regulatória (Michael Page, 2014b).

Em Portugal, o exercício do TT esteve proibido pelo regime Salazarista, que não permitia a “livre circulação de trabalhadores”. Foi em 1960 que, em Portugal, se instalou a primeira ETT. Contudo, apenas em 1961, após árduas negociações, no início da guerra colonial, a prática da atividade acabou por ser autorizada e a ETT foi constituída oficial, centrando a sua atuação nas necessidades de mão-de-obra motivada pela Guerra Colonial. No entanto, foi apenas nos anos noventa, num contexto de crescente desemprego, que as ETT foram reconhecidas pelas autoridades públicas como parceiros que forneciam um serviço complementar ao dos centros de emprego públicos (Michael Page, 2014b).

Naturalmente, o trabalho temporário tem aumentado como resposta à atual conjuntura socioeconómica portuguesa, desafiando as organizações a alterarem e a adaptarem a forma de gestão de pessoas e competências dos seus colaboradores, temporários ou não (Barbosa, 2011). De modo a perceber como é encarado o Trabalho Temporário em Portugal, é importante enquadrar esta modalidade de trabalho no resto do mundo. A Michael Page, empresa especializada em recrutamento e seleção de quadros médios e funções técnicas de suporte para projetos de carácter permanente e temporário (Michael Page, 2014a), realizou um relatório baseado em dados que foram apresentados pela Confederação Internacional de Agências de TT (International Confederation of Temporary Employment Agencies - CIETT), uma organização que representa os interesses das empresas de recrutamento privadas em todo o mundo. Segundo este relatório, em 2011, cerca de 46 milhões de pessoas recorreram a empresas TT ou de serviços (Michael Page, 2014b), distribuídos da seguinte forma: na Europa corresponde a 32%, na América do Norte a 24%, a América do Sul, bem como a Ásia-Pacífico, representam 14% e o resto do mundo 16% (CIETT, 2013, cit. in Michael Page, 2014b).

O IEFEP organiza e mantém permanentemente atualizado, disponibilizando eletronicamente para acesso público, o registo nacional das Empresas de Trabalho Temporário, identificando as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade. Quando pensamos na quantidade de empresas que promovem o trabalho temporário em Portugal, podemos facilmente concluir que a oferta deste tipo de trabalho é altamente expressiva. Em 2016, apenas na zona Norte do país contamos com 81 empresas regularizadas¹. Nacionalmente, em 2013, o número total rondava as 153 empresas. Sensivelmente 3 anos depois, em 2016, contamos com um acréscimo acima das 70 empresas, perfazendo 226 empresas de trabalho temporário em Portugal (números retirados do acesso online IEFEP)².

A Análise do Setor do Trabalho Temporário (IEFEP, 2013) foi tido em conta para identificar algumas características sociodemográficas dos trabalhadores temporários, e respetiva evolução, dos dados estatísticos, nomeadamente de 2013 – mais recente disponível - em comparação com o anterior – do ano de 2012. Posto isto, no ano de 2013, foram apurados 121 718 trabalhadores temporários com número de segurança social válido. A distribuição dos trabalhadores temporários por género é relativamente equilibrada, mas com a maioria a pertencer ao género masculino. De facto, em ambos os relatórios dos anos de 2012 e 2013 observa-se valores percentuais acima de 50% (55,90%), relativo ao número de homens a recorrer a contratos de trabalho temporário. No que se refere aos grupos etários, predominam as idades entre os 25 e os 54 anos, igualmente em ambos os anos. Mais de 60% dos trabalhadores portugueses que laboram nesta modalidade tem menos de 35 anos, constituindo então uma média etária de 33 anos. Embora não existam diferenças relevantes entre os relatórios de 2012 e 2013, as principais conclusões do último relatório são: a maioria dos trabalhadores tem contrato de trabalho temporário a termo, representando 93,5% do total, com duração predominantemente inferior a 3 meses; em 2013 é na região Norte que maior número de contratos de trabalho temporário se realiza; o sector dos serviços apresenta maior recurso a este tipo de

¹https://www.iefep.pt/pesquisa?p_p_auth=iTCqi3l2&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_Retroceder=%2Festatisticas&_101_assetEntryId=737100&_101_type=content&_101_urlTitle=empresas-de-trabalho-temporario&inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.iefep.pt%2Fpesquisa%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dtrabalho%2Btemporario%25C3%25A1rio%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Festatisticas , acedido em 07/12/2016

²https://www.iefep.pt/pesquisa?p_p_auth=iTCqi3l2&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_Retroceder=%2Festatisticas&_101_assetEntryId=737100&_101_type=content&_101_urlTitle=empresas-de-trabalho-temporario&inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.iefep.pt%2Fpesquisa%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dtrabalho%2Btemporario%25C3%25A1rio%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Festatisticas , acedido em 07/12/2016

contratos de trabalho face aos restantes sectores; observando as profissões das colocações, é nos serviços administrativos e serviços pessoais que se observa maior número de contratos com recursos às empresas de trabalho temporário; o grande volume de contratos apresenta salários até aos 600€ (74% em ambos os semestres do ano).

Rodrigues, Sobral & Lopes (2013) recorrem às estatísticas do Eurostat para traçar um retrato desta realidade. De acordo com estes autores, o número de trabalhadores temporários de 2013 (Quadro 1), na União Europeia (UE) e na Zona Euro (ZE)³ teve variações positivas muito ligeiras ou negativas no período considerado. Contudo, em Portugal a variação foi positiva e mais expressiva (2,22%).

Tabela 1

Número de trabalhadores temporários entre 2005 e 2013 na UE e ZE
Adaptado por Ricardo Fabrico Rodrigues (EUROSTAT. 2013)

ANO	UE – 28	ZE - 18	PORTUGAL
2005	24.779.6	18.734.3	741.6
2006	26.321.5	19.818.1	822.1
2007	26.626.5	19.943.1	889.9
2008	25.555.4	19.145.6	875.6
2009	24.555.4	18.199.1	861.4
2010	25.122.9	18.538.4	856.1
2011	25.247.5	18.719.5	788.1
2012	24.313.7	17.676.2	712.5
2013	24.828.0	17.855.1	758.1
Variação	48.4	-879.2	16.5
Variação %	0.20%	-4.69%	2.22%

Para consolidar a informação, os autores supramencionados (Rodrigues, Sobral & Lopes, 2013) examinaram ainda ao Projeto TAW (2013) responsável pela investigação longitudinal do trabalho temporário em Portugal, resultante de uma amostra com uma dimensão superior a 4.200 inquiridos (mulheres 55,8%; homens 44,1%), entre os anos de 2005 a 2013. O estudo concluiu que, enquanto se observa uma diminuição da população empregada (-609.100), existe um aumento por parte dos trabalhadores temporários neste

³ para uma melhor compreensão dos dados gerais, e porque a principal intenção de apresentação dos resultados prende-se com as variações finais, foram considerados os 28 países da UE e 18 países correspondentes à ZE.

mesmo período (+16.500). O número de trabalhadores temporários em Portugal (entre 2005 e 2013) traduz, fundamentalmente, a consolidação desta modalidade de trabalho. Segundo a investigação destes autores (Rodrigues, Sobral & Lopes, 2013) os dados do Eurostat concluíram que 25,7% dos trabalhadores temporários portugueses eram detentores do primeiro e segundo nível de educação terciária (níveis 5-6). No entanto, os valores decorrentes da amostra do Projeto TAW (2013) (Tabela 2) assumiram que 62% dos inquiridos tinham “experiência universitária”. Entre estes 18,7% detinham uma licenciatura e 19,3% mais do que uma licenciatura, ou seja, 38% tinha uma licenciatura ou mais e apenas 9,1% não tinham mais do que o 9º ano de escolaridade. Deste modo, os resultados obtidos apontam para a existência de níveis de escolarização elevados – criando um enorme contraste com as anteriores conclusões relativas à baixa remuneração (abaixo dos 600€) - entre os trabalhadores temporários em Portugal, que sustêm uma ideia estereotipada de que a modalidade de trabalho temporário “alimenta-se” de baixos níveis de escolaridade.

Tabela 2

Níveis de escolaridade dos trabalhadores temporários em Portugal em 2013
Adaptado por Ricardo Fabrício Rodrigues de Projeto TAW em abril 2014

Trabalhadores Temporários em Portugal	
Escolaridade	%
Amostra TAW 2013	
Até ao 9º ano	9.10%
Secundário	23.80%
Frequência universitária	29.10%
Licenciatura	18.70%
>Licenciatura	19.30%

É ainda possível verificar (Tabela 3) que mais de metade dos inquiridos da amostra tem 29 anos ou menos e, em termos acumulados, 86,2% possuem 39 anos ou menos. Apenas 13,8% tem 40 anos ou mais. Portanto, somos levados a concluir que estamos perante uma modalidade de trabalho pouco direcionada para faixas etárias mais avançadas.

Tabela 3

Distribuição por faixa etária dos trabalhadores temporários em Portugal em 2013 .

Adaptado por Ricardo Fabrício Rodrigues de Projeto TAW em Abril 2014

Trabalhadores Temporários em Portugal		
Faixa	Etária	%
Amostra TAW 2013		
29 ou menos		53.50%
30-39		32.70%
40-49		10.80%
50 ou mais		3.00%
Total		100.00%

A investigação do Projeto TAW permitiu criar conclusões sobre aspetos ligados à duração do contrato de trabalho temporário, tempo de permanência numa só empresa cliente, tipologia dos horários, funções exercidas e setores onde esta modalidade de trabalho é praticada em Portugal.

No que diz respeito à duração dos contratos, apurou-se, sempre com base na amostra do Projeto TAW, que dos inquiridos se encontravam há 3 meses ou menos em situações de trabalho temporário, 38,90% há mais de 3 meses e menos de 6, 62,40% 6 ou mais meses até menos de 1 ano e 37,50% há mais de 1 ano. Esta conclusão permite admitir que a modalidade do trabalho temporário poderá efetivamente conferir-se numa modalidade pouco duradoura, embora a mudança sucessiva de entidades utilizadoras possa influenciar estes resultados. Esta hipótese, no entanto, parece encontrar conexão nos dados obtidos para o tempo de permanência numa mesma empresa cliente, visto que apresentamos os seguintes resultados: 20,2% declarou um tempo de permanência no cliente inferior a 3 meses, 37,5% menos de 6 meses, 60,3% menos de 13 meses e 39,7% um tempo de permanência superior a 13 meses. Apesar do cariz temporário, esta modalidade laboral é extensamente exercida (77,8%) em regime de horário completo, com cargas horárias entre as 35 e as 40 horas semanais. Apenas 3,7% dos inquiridos referiu laborar a tempo parcial inferior a 23 horas semanais. Quanto às funções exercidas, observa-se que 63% estão relacionadas com os serviços (33,9% são operadores de Call Center), 15,3% relacionam-se com a indústria e 13,8% com a esfera administrativa.

O trabalho temporário é visto como uma forma de criação de emprego, de competitividade e de flexibilização da gestão de recursos humanos (CIETT, 2013). É essencial salientar que o recurso ao trabalho temporário se expande a diversos setores de atividade e a diversos níveis de qualificação. Apesar do carácter paradigmático que o trabalho temporário assume no quadro das novas formas de trabalho emergentes, o nosso entendimento sobre as particularidades da resultante relação triangular é ainda limitado.

3. Trabalho temporário: Oportunidade ou perigo

A instabilidade do mercado de trabalho levou alguns autores a questionar se o conceito de trabalho temporário é visto como uma oportunidade ou um perigo.

Na revisão da literatura sobre o tema, podemos constatar que existem efetivamente visões mais positivas sobre o tema, tanto como visões mais negativas.

3.1 Aspetos Positivos do Trabalho Temporário

O recurso ao TT pode constituir a solução mais adequada para as empresas, pois proporciona maior flexibilidade na gestão, pode permitir aumento da produtividade e da competitividade e diminuição de custos administrativos e de recrutamento (Hippel, Mangum, Greenberger, Heneman & Skoglund, 1997). Geralmente, é tido como uma forma de dar resposta a períodos de expansão ou retração da atividade profissional das empresas-cliente e de fácil ajustamento a estas oscilações (Cunha et al, 2012).

Ainda assim, existe uma clara mudança de paradigma desta visão. Tradicionalmente, os trabalhadores temporários eram vistos apenas como substituições motivadas por baixas médicas ou gozo de férias. No entanto, hoje em dia, ao contrário do que a lei prevê, certas empresas e departamentos estão cobertos apenas por trabalhadores temporários. Esta forma de organização do trabalho é tida como uma estratégia crucial para muitas empresas (Hippel, et.al, 1997), transformando custos fixos em custos variáveis (Cunha et al, 2012) dando a hipótese às empresas utilizadoras de adaptarem-se às circunstâncias, ajustando o número de recursos humanos, levando a um maior controlo de custos (Kraimer et al., 2005).

A introdução constante das novas tecnologias no mercado de trabalho apresenta-se também como uma justificação plausível à preferência pelo trabalho temporário (Hippel, et all, 1997). Nos dias de hoje, com a mudança e a inovação tecnológica diária, aliado ao carácter de resposta imediata do TT, é de facto possível contratar mão-de-obra qualificada e à altura das mudanças de uma forma rápida e eficaz. Desta forma, as empresas passam a usufruir dos serviços de trabalhadores referenciados e testados (Cunha et al, 2012), imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção direto poderá durar (APESPE, s.d.)⁴. De facto, as empresas utilizadoras poderão ter acesso a competências de que não dispõem e sobre

⁴ <http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?title=Vantagens+para+as+Empresas&directoryid=29&subdirectoryid=87> , consultado em 17/12/2016

as quais não querem investir (em formação, por exemplo) (Cunha et al, 2012). Para muitas organizações, que não podem recrutar trabalhadores qualificados e que se encontram numa posição de instabilidade no mercado ou em processo de reestruturação organizacional, estes recursos humanos podem ainda servir apenas para dar formação aos empregados atuais com custos menos elevados (Burgess e Connell, 2006). Para além da flexibilidade e da falta de compromisso característica, o TT poderá ser uma solução para escapar as leis de proteção dos trabalhadores, despedimentos internos desnecessários, e consequentes pagamentos de indemnizações, possíveis programas de recompensas usados nos colaboradores internos, entre outros fatores (Hippel et al, 1997). Segundo as “Vantagens para a Empresa” (APESPE, s.d.)⁵, o trabalho temporário permite às organizações libertarem-se não só das tarefas ligadas ao recrutamento e seleção de trabalhadores, processamento salarial, cumprimento de várias obrigações legais e do exercício do poder disciplinar; mas também permite não correr riscos desnecessários, pois os procedimentos administrativos da ETT asseguram a legalidade dos procedimentos. Para além disso, usufruem de um apoio acrescido de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos.

Se do lado das organizações empresariais os benefícios do trabalho temporário são evidentes, também os trabalhadores podem retirar dele importantes vantagens. Segundo o relatório do CIETT (2013), o trabalho temporário contribui para a redução do desemprego, servindo para entrada no mercado de trabalho e contribuindo para a atualização de competências dos trabalhadores. A opção por esta modalidade de trabalho permite aos trabalhadores que não conseguem obter um trabalho permanente permanecerem no mercado de trabalho, adquirindo conhecimentos, competências e experiência de trabalho, que será essencial para a procura de um trabalho permanente (Cuyper et al., 2008). Muitas vezes, o trabalho temporário, para além de representar a via de obtenção de um emprego, representa também o início da vida profissional. Para Lenz (1996), a contribuição do trabalho temporário passa pela inserção dos estudantes no mercado de trabalho, possibilitando o desenvolvimento de competências através do desempenho de diferentes tarefas. Em início de carreira, os trabalhadores podem efetivamente enriquecer o seu currículo com a experiência em diversas atividades e empresas o que constituir numa decisão daquilo que o indivíduo pretende fazer com a sua

⁵<http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?title=Vantagens+para+as+Empresas&directoryid=29&subdirectoryid=87> , consultado em 17/12/2016

carreira (Cunha et al, 2012). Este regime permite equilibrar o mercado laboral e o desenvolvimento de novas competências, proporcionado aos trabalhadores temporários percursos profissionais no mercado de trabalho que de outra forma não teriam essa oportunidade (Silla et al., 2005). Outro aspeto positivo prende-se com a facilitação do equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional (Cuyper et al., 2008), uma vez que permite uma compatibilização entre as necessidades pessoais e profissionais.

Tipicamente, estes indivíduos sentem necessidade de sobressair e dedicarem-se mais, motivados pela esperança de serem contratados diretamente pela empresa onde prestam o serviço (Hippel et al, 1997). Importa ainda referir que os trabalhadores temporários afetos a uma empresa de trabalho temporário devem receber a sua remuneração, mesmo que a empresa-utilizadora tenha problemas de insolvência (Cunha et al, 2012). No que diz respeito as “Vantagens para os Trabalhadores” da APESPE os trabalhadores temporários têm, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções; dispõem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional; acedem a ações de formação e de reciclagem da ETT com que estão a trabalhar; conseguem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência e, por fim, enriquecem o CV e assim acedem mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

3.2 Aspetos Negativos do Trabalho Temporário

Apesar de tudo, esta atividade gera alguma controvérsia, e tem, frequentemente, uma conotação negativa. A subcontratação de RH é, muitas vezes, regida por meras considerações de custos, e não por razões estratégicas (Cunha et. al, 2012). Como foi anteriormente mencionado, várias empresas e departamentos estão cobertos apenas por trabalhadores temporários pois várias organizações encaram o TT como uma forma de usufruir de trabalhos rotineiros concebidos de uma forma mais económica (Maya & Rani, 2013). Para além disso, alguns autores defendem que isto apenas tem como objetivo evitar os aumentos de salário dos trabalhadores permanentes (Golden & Appelbaum, 1992; Galup et al., 1997).

Muitas ETTs são acusadas de comportamentos ilícitos, ganancia desmesurada, desrespeito pelos trabalhadores ou pelas empresas utilizadoras, pelos riscos que as fazem correr, e ainda pela falta de respeito pelos seus concorrentes (Pena da Costa, 1999 citado por Cunha et al, 2012). É percebido que o trabalho temporário fomenta condições precárias e de insegurança aos trabalhadores, sem boas perspetivas quanto ao futuro (Connell & Burgess, 2006). Por conseguinte, existem indústrias muito suscetíveis a picos de produção que recorreram ao TT, no entanto, os trabalhadores são rapidamente dispensados assim que existe um decréscimo de encomendas, situação esta que fomenta a insegurança dos trabalhadores. (Maya & Rani, 2013). As empresas utilizadoras de trabalho temporário evitam investir na formação de alguém que permanecerá pouco tempo na empresa (Cunha et al, 2012). Para muitos autores, que adotam uma perspetiva crítica, estas formas de ocupação são sinais de um retrocesso social e acarretam consequências negativas do ponto de vista da coesão social (Kovács, 2004). Há ainda outros aspetos que podem contribuir para tal, como a necessidade de usar um vestuário diferente dos trabalhadores permanentes, a ausência de um espaço de trabalho próprio e a mudança frequente entre postos dentro da organização (Boyce et. al, 2007). Para além disso, os trabalhadores temporários são retratados como menos instruídos e mais dificilmente empregáveis, o que se reflete numa atitude menos positiva e um desempenho menos produtivo. Mesmo quando o colaborador possui qualificações, este pode não conseguir transferir para o exercício das funções que executa se estas forem pouco exigentes (Cunha et al, 2012).

Numa síntese das desvantagens identificadas na literatura sobre o trabalho temporário, constata-se que: para trabalho similar, os trabalhadores temporários auferem menores

salários e mais fracas regalias, o que pode estar na origem do fraco grau de sindicalização dos trabalhadores temporários, fragilizando ainda mais o seu poder negocial e a sua relação laboral; o trabalhador temporário poderá ser submetido à contingência de não saber quais são as suas possibilidades de trabalho e o horário em que o exercerá (Cunha et al, 2012). Para além disso, uma grande maioria de pessoas prefere a estabilidade do posto de trabalho, em prol do trabalho temporário já que a maioria adere ao regime, não por opção, mas por inevitabilidade ou necessidade (Cunha et al, 2012). Existe a ideia de que qualquer pessoa que pudesse escolher, quereria um trabalho tradicional (Maya & Rani, 2013). Para os trabalhadores permanentes, o facto de as empresas recorrerem ao serviço de TT pode ser interpretado como uma ameaça aos seus postos, o que poderá levar ao aumento da estigmatização dos trabalhadores temporários (Boyce et al., 2007).

Do ponto de vista da organização, ainda que exista uma diminuição e flexibilização dos custos, existe um claro risco dos trabalhadores não se adaptarem ao trabalho ou não possuírem as habilidades necessárias para o exercer (Hippel, et al, 1997). Existe também uma maior dificuldade destes trabalhadores assimilarem a cultura da organização e a visão da empresa; experimentam níveis de stress mais elevados; níveis inferiores de saúde e bem-estar psicológico e ainda desenvolvem menos comportamentos de cidadania organizacional que os trabalhadores permanentes. Esta situação poderá acarretar consequências negativas para a empresa. Recorrer ao trabalho temporário leva a uma diminuição do número de trabalhadores permanentes e, como consequência, daqueles que têm mais dedicação, bem como aos custos associados a uma grande rotação dos trabalhadores (McNerney, 1996). Por exemplo, uma menor motivação do trabalhador, decorrente da situação não ser a sua preferida, poderá criar menor empenhamento e lealdade, que se torna perigoso dado o fácil acesso a informação crítica que depois transferem para outras empresas (Cunha et al, 2012). A organização terá que lidar com os vários desafios na gestão destes trabalhadores (Oliveira, 2009): impedir o abandono dos trabalhadores temporários antes do final dos contratos e determinar qual o ponto de equilíbrio, o grau de integração adequado para os trabalhadores temporários.

De facto, as formas flexíveis de emprego são ambíguas, comportando riscos e oportunidades dado que tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral (Kovacs, 2004). No entanto, a qualificação de uma dada situação como sendo uma vantagem ou desvantagem, oportunidade ou risco, depende muito da situação do trabalhador e do motivo pelo qual, quer o trabalhador quer a empresa, recorrem ao trabalho temporário, estando, assim,

associado às relações existentes nesta partilha de responsabilidades entre os três intervenientes diretos no trabalho temporário (trabalhador, empresa utilizadora e empresa de trabalho temporário). Por vezes, os trabalhadores temporários possuem a oportunidade de transitar para um vínculo laboral direto com a empresa-utilizadora, e consequentemente, desenvolver atitudes mais favoráveis para com a empresa, mesmo que tenham atitudes negativas para com o trabalho em si (Broschak et al, 2008, citado por Cunha et al, 2012). Desta forma, Chambel (2011), bem como outros autores, sustentam que nas empresas em que os trabalhadores temporários são tratados de forma idêntica aos trabalhadores permanentes, é mais provável que desenvolvam atitudes, comportamentos, desempenhos de produtividade e compromisso para com a organização idênticos ao dos trabalhadores permanentes. No entanto, é importante ter em conta que por vezes os resultados das investigações são inconsistentes. É necessário dar atenção às condições em que o TT é exercido e as motivações e características dos trabalhadores temporários (Cunha et al 2012).

4. Aceitar um contrato de trabalho temporário: Motivações e Satisfação

No mundo laboral, várias teorias repartem as motivações dos indivíduos em dimensões. Segundo Feldman e Arnold (1978), as motivações dos sujeitos para aceitar um contrato de trabalho (não necessariamente temporário) dividem-se em duas dimensões: (1) a função, como por exemplo, a oportunidade de desenvolver e potenciar competências importantes, a autonomia e independência, a responsabilidade e a liderança; e os fatores associados à (2) organização: o salário e os benefícios, a flexibilidade de horário, o tempo de descanso, e a importância do serviço prestados. Concretizado o estudo por estes autores, foi possível verificar que os trabalhadores, no geral, quando optam por uma situação laboral, tendem a dar mais importância ao salário e aos benefícios que lhes são atribuídos, em prol da flexibilidade horária e tipo de serviço prestado (Feldman & Arnold, 1978).

Exatamente pelo cariz temporário das situações laborais, os trabalhadores temporários, podem, por norma, ser prejudicados quanto à possibilidade de progressão dentro de uma organização (Davis-Blake e Uzzi, 1993). Para além disso, como já foi anteriormente mencionado, os principais constrangimentos dos trabalhadores temporários prendem-se com a instabilidade e incerteza do vínculo laboral, as retribuições e benefícios menores, e menos formação quando comparada aos índices dos trabalhadores permanentes (Cunha et. al, 2012). Posto isto, é necessário perceber se subsistem diferenças nas suas motivações quando tomam a decisão de aceitar esse tipo de vínculo e qual o efeito que tal decisão terá nas suas atitudes e comportamentos (Chambel e Castanheira, 2006).

Os trabalhadores que efetivamente optam pelo trabalho temporário são considerados trabalhadores temporários voluntários (Kausz, 2000). Estes indivíduos são caracterizados como trabalhadores que laboram em regime de trabalho temporário de boa vontade, mesmo que possuam capacidades e oportunidades para encontrar um trabalho permanente (Tan & Tan, 1987). Uma opção voluntária constitui uma escolha do trabalhador e um sentido de liberdade, ao qual lhe permite realizar os seus objetivos pessoais e profissionais, sendo potencialmente mais motivadora para o próprio (Chambel, 2011). Os motivos apresentados pela literatura para a escolha deste tipo de trabalho passam pelo cariz flexível do trabalho, permitindo uma melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, ou uma outra atividade (e.g. conciliar com os estudos); a diversidade de experiências profissionais em diferentes contextos e setores; ou uma oportunidade para

aumentar as suas competências (Ellingson et al., 1998).

Os trabalhadores temporários voluntários apresentam atitudes mais benéficas no seu trabalho, comparativamente com os trabalhadores temporários involuntários, e isto porque uma motivação voluntária pode significar escolha e controlo, e, consequentemente, autodeterminação (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010).

Já os trabalhadores temporários involuntários são os trabalhadores que desejam ter empregos permanentes, mas não conseguem obtê-los (Tan & Tan, 1987). Esta opção involuntária pode ser encarada como uma imposição externa, devido há falta de alternativas de emprego desejadas. Estes trabalhadores recorrerem ao trabalho temporário, mas os seus desejos e necessidades incluem a expectativa de encontrar um emprego permanente (Hippel et al., 1997). O indivíduo pode sentir-se obrigado a estar nessa situação laboral, e esta ausência de escolha poderá prejudicar os seus comportamentos e ações futuras, uma vez que podem potenciar menor interesse, vitalidade e bem-estar para o próprio (Ryan & Deci, 2000). Através desta distinção é exequível apurar que o termo involuntário é aplicado, não porque os trabalhadores sejam forçados por outrem a aceitar um contrato temporário, mas porque optam por um trabalho que, face à possibilidade de outra alternativa, não escolheriam (Ellingson et al., 1998).

O estudo de Tan e Tan (2002), composto por 141 colaboradores de quatro empresas de trabalho temporário em Singapura, procurou perceber as razões que levam os sujeitos a aceitar contratos de trabalho temporário. Neste estudo exploratório, os autores fornecem uma análise empírica das atitudes e comportamento de trabalho dos trabalhadores temporários em Singapura. Compilam e categorizam as varias razões que levam os indivíduos a escolher empregos temporários através de uma escala de vinte itens que se encontram divididos em seis diferentes conjuntos de motivações: (1) familiares (e.g. Permite-me passar mais tempo com a minha família); (2) económicos (e.g. Tenho a oportunidade de ajudar financeiramente a minha família); (3) desenvolvimento profissional (e.g. Permite-me enriquecer o meu curriculum profissional); (4) preferência pessoal (e.g. Provoca menos stress que outro tipo de contrato); (5) expectativa, oportunidade (e.g. Poderá levar-me a um trabalho permanente); (6) única solução para trabalhar (e.g. Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho). As quatro primeiras razões são tidas como razões de carácter voluntário, enquanto que as duas últimas (5 e 6) são tidas como involuntárias (Tan & Tan 1987). Dos seis conjuntos de motivações para se trabalhar em regime de TT, concluiu-se então que os três mais significativos foram: razões familiares, razões de desenvolvimento profissional e única

solução para trabalhar.

Ainda fora de Portugal, uma outra investigação conduzida pela European Confederation of Private Employment Agencies (Eurociett), no ano de 2012, procurou demonstrar que nem todos os trabalhadores preferem o trabalho temporário pelas mesmas razões e objetivos. Na Bélgica, um inquérito conduzido pela IDEA Consult (2012) provou que 48% das pessoas recorrem ao trabalho temporário como forma de melhorar as suas hipóteses de encontrar emprego direto. Em França, o inquérito Observatoire des Métiers et de l'Emploi de 2011 reconheceu vários perfis de pessoas que procuram o trabalho temporário por diferentes motivos, nomeadamente jovens que deixam a escola para desenvolver a sua formação profissional ou para ter a sua primeira experiência profissional (24%); trabalhadores temporários profissionais (14%) ou seja, pessoas que construíram a sua carreira profissional através do trabalho temporário e pessoas que procuram o trabalho temporário para conciliar um emprego remunerado com os seus projetos pessoais e a sua vontade de se tornarem independentes (14%). Nos Países Baixos, 28% dos indivíduos procuram encontrar no trabalho temporário um emprego permanente; 15% estão à procura de um emprego durante as férias; 15% querem encontrar um emprego que lhes dê experiência enquanto acabam os estudos, por fim, outros 15% pretendem ganhar algum dinheiro extra.

Rodrigues, Sobral & Lopes (2013) recorrem às estatísticas do Projeto TAW (2013), já mencionado anteriormente, para traçar um retrato desta realidade sobre as principais razões para ser trabalhador temporário. Estudos efetuados no âmbito do TT têm demonstrado que a voluntariedade tem um impacto real em indicadores como a satisfação laboral ou o desempenho. Concluem que na Europa (UE e ZE), a principal razão para as pessoas recorrerem ao TT prende-se com o facto de não conseguirem trabalho permanente. No caso da realidade portuguesa, esta evidência é predominante, com percentagens entre os 80,6% e 87,2% para a mesma razão. É de realçar que Portugal apresenta, historicamente (2005-2012), valores baixos para as restantes razões justificativas para alguém querer ser trabalhador temporário, como é o caso de os motivos “não querer trabalho permanente”, estar “em formação/educação” ou em “período probatório”. Ainda de acordo com dados da amostra do Projeto TAW (Tabela 4) 49,8% dos inquiridos referenciou que se encontrava desempregado antes de iniciar um contrato temporário e 12,6% procurava o primeiro emprego. Portanto, o panorama ostenta que estamos perante uma modalidade de trabalho que tem sobretudo um valor instrumental de fuga à situação de desemprego.

Tabela 4

Emprego/situação anterior à situação de trabalhador temporário em Portugal em 2013

Fonte: Projeto TAW 2013

Emprego/situação anterior à situação de trabalhador temporário Portugal	
Situações	%
Primeiro Emprego	12.60%
Desempregado	49.80%
Trabalhava para outra ETT	13.70%
Trabalhava numa empresa com contrato direto	17.30%
Trabalhava por conta própria	6.60%
Outra situação	0

Vários estudos têm revelado que os indivíduos que voluntariamente escolhem ser temporários mostram-se mais satisfeitos com o seu trabalho do que aqueles cuja escolha não foi voluntária (Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1995; Krausz, Brandwein & Fox, 1995).

Os trabalhadores temporários que iniciam um contrato de trabalho temporário por opção voluntária são igualmente aqueles que veem a empresa utilizadora como a organização onde simplesmente prestam o seu serviço, criando uma ligação menos socio-emocional e mais económica, centrada na remuneração (Chambel e Castanheira, 2007). As investigações de George, Levenson, Finegold e Chattopadhyay (2010) (citados por Chambel, 2011) concluíram que estes trabalhadores possuem uma maior ligação com a agência de trabalho temporário, vendo esta organização como um instrumento que lhes garante a continuidade dentro do modelo de contratação que preferem.

Por outro lado, os trabalhadores temporários cuja situação laboral é involuntária apresentam resultados opostos, observando uma relação mais socio-emocional do que económica com a empresa utilizadora, onde esperam conseguir um emprego permanente (Chambel e Castanheira, 2007). Estes trabalhadores parecem acreditar que o seu esforço poderá ser recompensado através de uma proposta de contratação direta (Chambel, 2011). De Cuyper e De Witte (2008), assim como Chambel (2011), concluíram que os trabalhadores temporários de carácter involuntário possuem maior compromisso afetivo que os voluntários. No entanto, se a médio-longo prazo as expectativas dos trabalhadores

forem quebradas, o retorno que conseguem destes trabalhadores pode reduzir-se drasticamente.

Por conseguinte, um dos temas mais referidos na literatura acerca do trabalho temporário é a influência da dicotomia voluntário-involuntário na satisfação dos trabalhadores. As causas que distinguem a satisfação e a motivação dificilmente se separam.

Feldman et al. (1994) concluiu que os trabalhadores temporários voluntários encontram-se mais satisfeitos com o salário, com a empresa de trabalho temporário para a qual trabalham e, quando comparados com trabalhadores temporários de carácter involuntário, encontram-se igualmente mais satisfeitos com a vida no geral. Krausz, Brandwein, and Fox (1995) indicam que os trabalhadores temporários voluntários relataram níveis mais elevados de satisfação intrínseca, por exemplo, com a variedade e desafio do trabalho. Em contraste, os trabalhadores involuntários relataram níveis mais altos de satisfação extrínseca (por exemplo, salários e benefícios).

Procurando ir mais além das limitações da dicotomia voluntário-involuntário, o estudo de Ellingson et al. (1998) investigou a complexidade inerente à escolha de um emprego temporário. O estudo aprofundou as respostas de cada indivíduo. Desta forma, os trabalhadores poderiam indicar razões voluntárias e involuntárias, sem exatamente serem categorizados em alguma das situações. Neste estudo, recorreram a uma amostra de 174 trabalhadores de uma ETT americana. Foi, assim, possível verificar que a motivação voluntária está relacionada positivamente com a satisfação geral em relação ao trabalho temporário e à oportunidade de crescimento pessoal. Em oposição, a motivação involuntária está negativamente ligada à satisfação com o trabalho temporário, oportunidade desenvolvimento pessoal, à supervisão, à função, à remuneração e à relação com os colegas de trabalho. Resumindo, conclui-se que as motivações dos trabalhadores para aceitarem o contrato temporário explicam 13% da variação da satisfação com a oportunidade de crescimento pessoal, 10% da satisfação com os colegas e com a supervisão, 12% da satisfação com a função e 34% da satisfação geral com o trabalho temporário. Por conseguinte, foi possível correlacionar e perceber a influência das variáveis como a idade, habilitações literárias, género, experiência anterior de trabalho, experiência anterior em regime de trabalho temporário e duração do contrato. Em suma, conclui-se que os indivíduos do género feminino parecem estar mais satisfeitos com a oportunidade de crescimento pessoal, com a função e com o trabalho temporário; os trabalhadores com um contrato mais duradouro estão mais satisfeitos com a oportunidade de crescimento e, por fim, e os sujeitos com experiência anterior mais duradoura, em

trabalho temporário, estão menos satisfeitos com a supervisão.

Trabalhadores motivados pela experiência estão positivamente relacionados com a satisfação, o ambiente de trabalho, com a oportunidade de crescimento pessoal, a supervisão e com a empresa de trabalho temporário. Já os trabalhadores motivados pelos incentivos económicos estão apenas satisfeitos com a remuneração (Tan e Tan, 2002).

Na verdade, um trabalhador satisfeito não é necessariamente um trabalhador motivado. No entanto, quando está motivado, pode facilmente ficar satisfeito (Alis et al., 2014). A satisfação é essencial no dia a dia laboral, mas não se torna por si só suficiente para uma verdadeira motivação. A satisfação no trabalho pode considerar-se, em todos os casos, como uma reação afetiva ao seu trabalho (Locke, 1976). É também um juízo, pelo próprio, sobre os aspetos mais ou menos favoráveis do seu ambiente de trabalho (Weiss, 2002). O sentimento de satisfação depende, pois, da relação que o indivíduo sente entre o que pretende retirar do seu trabalho e aquilo que o trabalho lhe oferece ou transmite (Alis et al., 2014).

5. Trabalhadores temporários: Comportamentos de Cidadania Organizacional

Os CCO são comportamentos discricionários, que não são requeridos pelo papel ou na função do trabalhador, não sendo formalmente recompensados, mas que contribuem para o funcionamento eficaz da organização (Organ, 1988). Por serem discricionários, estes comportamentos estão mais dependentes da relação de emprego estabelecida entre os trabalhadores e a organização do que os comportamentos exigidos na realização da função (Coyle-Shapiro, 2002). Estes últimos são muito condicionados pelos constrangimentos situacionais, no sentido em que não podem deixar de ser cumpridos pelo trabalhador, sob pena de este ser penalizado (e.g. não ser promovido ou acabar por ser despedido). Pelo contrário, os CCO, são uma decisão do trabalhador e estão para além do que lhe é exigido, estando a sua exibição condicionada pelo tratamento que recebe por parte da organização (Gonçalves, 2014).

Dadas as diferenças que foram sendo identificadas nos tópicos anteriores sobre a relação de trabalho que se estabelece no TT, será de esperar que os TTs manifestem menores níveis de CCO que os trabalhadores permanentes. Por outro lado, como vimos que o carácter voluntário e as motivações para o TT podem influenciar a satisfação dos TTs com a relação laboral, é possível que os CCO variem nestas condições. Para além disso, nas várias definições de empenhamento afetivo, está implícito que o trabalhador tem um relacionamento mais ou menos permanente com a organização e que a decisão de permanecer ou de deixar a organização é feita pelo empregado (Mowday et al., 1979). Pode-se, consequentemente, esperar que o nível do empenhamento afetivo será geralmente mais baixo para trabalhadores temporários do que será expectável para colaboradores permanentes. O aumento da proeminência do emprego temporário e as mudanças na natureza do trabalho que os empregados temporários realizam sugerem que nossos entendimentos atuais podem não ser suficientes para detetar o impacto de diferentes relacionamentos de emprego e os CCO dos colaboradores (Ashford et al., 2007). À medida que as organizações dependem cada vez mais de colaboradores temporários, a compreensão dos CCO é fundamental para a execução efetiva da atividade económica (Blatt, 2008).

As empresas que recorrem ao trabalho temporário enfrentam um dilema entre a necessidade de empregar uma força de trabalho flexível e a necessidade de empregar uma força de trabalho que forneça desempenho acima e além do chamado dever. Uma solução potencial para este dilema é determinar formas de promover o compromisso

e desempenho dos funcionários temporários. Desta forma, é necessário examinar os fatores que influenciam o comportamento da cidadania organizacional (Moorman & Harland, 2002).

Smith et al. (1983) usaram, pela primeira vez, o termo “comportamentos de cidadania organizacional” numa investigação empírica com uma amostra de trabalhadores de um banco e os respetivos supervisores, para perceber os comportamentos que estes superiores apreciavam, mas não podiam exigir aos seus subordinados. Nesta primeira tentativa de reconhecimento dos CCO, os autores realizaram entrevistas com os supervisores pedindo-lhes que identificassem essas mesmas ações. Com base nestas entrevistas identificaram 16 comportamentos e construíram uma das primeiras medidas de CCO onde identificaram dois fatores, designados inicialmente por altruísmo e conformidade generalizada (*generalized compliance*) (Smith et al., 1983). Por altruísmo, os autores percebiam o comportamento realizado com o intuito direto de ajudar alguém (e.g. apoiar quem esteve ausente e necessita de ajuda para recuperar o trabalho; ajudar um colega a encontrar material de que necessita e não consegue sozinho). Por conformidade generalizada (mais tarde redenominada de conscienciosidade), os autores entendiam todos os comportamentos que, não sendo dirigidos a ninguém especificamente, são úteis a todos os envolvidos na organização e parecem representar uma internalização das normas e procedimentos da organização, nomeadamente ser pontual, não fazer pausas desnecessárias, não gastar recursos da organização para fins particulares.

Mais tarde, Graham (1986) sugere uma outra dimensão que denomina de virtude cívica, assente na conceção de cidadania política da filosofia clássica, de Platão e Aristóteles. Nesta dimensão estão incluídos todos os comportamentos de participação na vida da organização, incluindo a participação responsável nas reuniões e a disponibilidade para integrar comissões ou grupos de trabalho, entre outros. Posteriormente, esta dimensão é caracterizada como “participação responsável na vida política da organização” (Graham, 2000, p. 61).

Embora os primeiros contributos sejam pertinentes para a construção do conceito, o desenvolvimento posterior da definição deve-se a Organ, que o define como: “comportamento individual discricionário, não direta ou explicitamente reconhecido pelo sistema formal de recompensas e que no seu conjunto promove o eficaz funcionamento da organização” (Organ, 1988, p. 4).

Organ (1988) revê a literatura sobre as dimensões do CCO e propõe, para além das três

dimensões já consideradas (altruísmo, conscienciosidade e virtude cívica), acrescentar a cortesia e o desportivismo. A dimensão cortesia procura prevenir todos os imprevistos ou problemas na organização (e.g. avisar atempadamente qualquer alteração previsível, pensar sempre nas consequências para os outros, do próprio comportamento, etc.). Desportivismo compreende quaisquer comportamentos que minorizam o tempo gasto com queixas e lamúrias sobre os inevitáveis contratempos (e.g. manter a motivação e uma postura otimista mesmo quando as coisas correm mal, aceitar sem ressentimentos as mudanças ou a não aceitação das sugestões do próprio, etc.).

Após mais de vinte anos de investigação sobre CCO, não há ainda consenso relativamente à estrutura dimensional do mesmo. No entanto, a operacionalização do conceito deu-se com base nesta classificação. Os autores Podsakoff, MacKenzie, Moorman e Fetter (1990) desenvolveram medidas empíricas que integram estas cinco dimensões, definindo-as da seguinte forma:

Altruísmo – Comportamento discricionário, da parte dos trabalhadores, para ajudar pessoas específicas em problemas relevantes na organização;

Conscienciosidade – Comportamento discricionário, da parte dos trabalhadores, que vai para além do mínimo requerido pela organização em assiduidade, cumprimento de regras e regulamentos, gestão de pausas, etc.;

Desportivismo – Vontade dos trabalhadores para tolerar, sem queixas, circunstâncias menos ideais;

Cortesia – Comportamento discricionário, da parte dos trabalhadores, com o objetivo de prevenir a ocorrência de problemas;

Virtude Cívica – Comportamento de participação responsável na vida da organização.

A experiência organizacional dos trabalhadores temporários, no que concerne os CCO, torna-se muito distinta quando comparada com a experiência de comuns trabalhadores (Ashford et al. 2007). As relações limitadas onde os trabalhadores temporários exercem funções, assim como a falta de oportunidades de formação, entre outras questões já mencionadas anteriormente, que conferem as principais diferenças entre os colaboradores permanentes e temporários são razões que explicam que os TTs são orientados para carreiras no mercado de trabalho e não dentro das organizações, e provam que as teorias dos CCO não podem explicar estes comportamentos nestas condições (Arthur &

Rousseau, 1996).

De acordo com a teoria da troca social, a maioria dos trabalhadores temporários apresentam poucas razões para desenvolverem CCO. Muitas vezes enfrentam um emprego desfavorável, com falta de benefícios e insegurança no emprego, e como resultado experienciam sentimentos de raiva e ressentimento em relação às organizações (Feldman et al., 1994). Em contraste, Pearce (1993) descobriu que os trabalhadores temporários numa indústria aeroespacial tinham níveis de CCO muito semelhantes aos trabalhadores permanentes da organização.

Existem muitos resultados contraditórios na literatura que nos levam a crer que a premissa comum - comportamento gera comportamento - pode não explicar bem os CCO dos trabalhadores temporários (Blatt, 2008). Uma explicação viável para estas disparidades pode prender-se com o vínculo contratual muito curto com certas empresas. Os trabalhadores podem não desenvolver uma relação mais longa que poderia desencadear os comportamentos explicados nas teorias sociais (Van Dyne and Ang 1998). Outro motivo que poderá explicar esta situação tem a ver com a própria organização, que muitas vezes diferencia propositadamente os trabalhadores temporários. Em muitas organizações, estes trabalhadores devem usar equipamento de cor diferente, não possuem acesso a várias salas ou reuniões, e são muitas vezes lembrados deste estatuto temporário (Barley and Kunda 2004). Se a relação é constantemente minada pelo conhecimento do carácter temporário dos trabalhadores, então é provável que estes não desenvolvam CCO.

Os CCO diferem na mesma função e organização, de pessoa para pessoa, de contexto para contexto, em cada momento concreto e ainda consoante o nível hierárquico de cada função (Morrison, 1994). Desta forma, os instrumentos criados para a validação destas dimensões podem ser questionados tendo em conta a sua utilização em diferentes contextos: não é a mesma coisa encontrar uma medida adequada para recolher informação com operadores de uma fábrica ou com um staff de profissionais numa organização de serviços (Organ et al., 2006). Para além disso, dado que os colaboradores de uma organização não atuam de uma forma isolada, ou seja, são influenciados e influenciam o ambiente que os rodeia, torna-se necessário incluir vários níveis de análise para compreender o comportamento humano nas organizações (Soares, 2012). O mesmo acontece com as escalas criadas para serem respondidas por supervisores/chefias ou mesmo colegas sobre os seus subordinados, como é o caso do construto sugerido por Rego (1999) de 4 dimensões (harmonia interpessoal; conscienciosidade; iniciativa

individual e identificação com a organização). Assim como instrumentos, não tão comuns, que devem ser respondidos pelos próprios colaboradores relativos aos seus comportamentos tal como a escala traduzida e adaptada de Niehoff & Moorman (1993) originalmente criada por Podsakoff & MacKenzie (1989). Esta escala tem como principal objetivo examinar a relação entre comportamentos de cidadania e desempenho de trabalho dos trabalhadores, mais do que o desempenho individual ou organizacional.

6. Delimitação do objeto de estudo e abordagem metodológica

6.1 Objetivos

Esta investigação oferece uma análise empírica das percepções de trabalhadores temporários portugueses, compilando e classificando as várias razões que levam os indivíduos a escolher empregos temporários. Este estudo propõe um duplo objetivo, tendo como base o contributo de anteriores investigações. Primeiramente, quisemos perceber as razões que levam os trabalhadores a enveredar pelo trabalho temporário: voluntária ou involuntariamente. No entanto, este primeiro objetivo não procura apenas refletir se uma pessoa procura voluntária ou involuntariamente um emprego temporário, mas também contribuir para uma melhor compreensão de como estas razões se relacionam com a satisfação do trabalhador nas suas diferentes dimensões.

O segundo objetivo deste estudo foi explorar mais detalhadamente como as razões subjacentes à escolha de um trabalho temporário se relacionam com os seus comportamentos do dia a dia, nomeadamente, a sua propensão para assumir CCOs. Grande parte da investigação realizada no âmbito do comportamento organizacional tem como fim último fornecer aos profissionais de recursos humanos a informação e os instrumentos necessários para que possam selecionar, formar, motivar e reter colaboradores por forma a potenciar o máximo benefício tanto para os indivíduos como para a organização (Soares, 2012). Então, testamos se trabalhadores mais satisfeitos com a ETT têm níveis de CCO mais elevados ou não. Ou se eles variam com o tipo de motivações apresentadas. É premente analisar esta relação, já que Ellingson e colegas (1998) concluem que, no caso específico dos trabalhadores temporários, um maior nível de satisfação está relacionado positivamente com o desempenho. Além disso, trabalhadores satisfeitos têm menores níveis de absentismo, turnover e uma melhor qualidade de vida no trabalho (Bravo et al., 2002; Galup, Klein e Jiang, 2008).

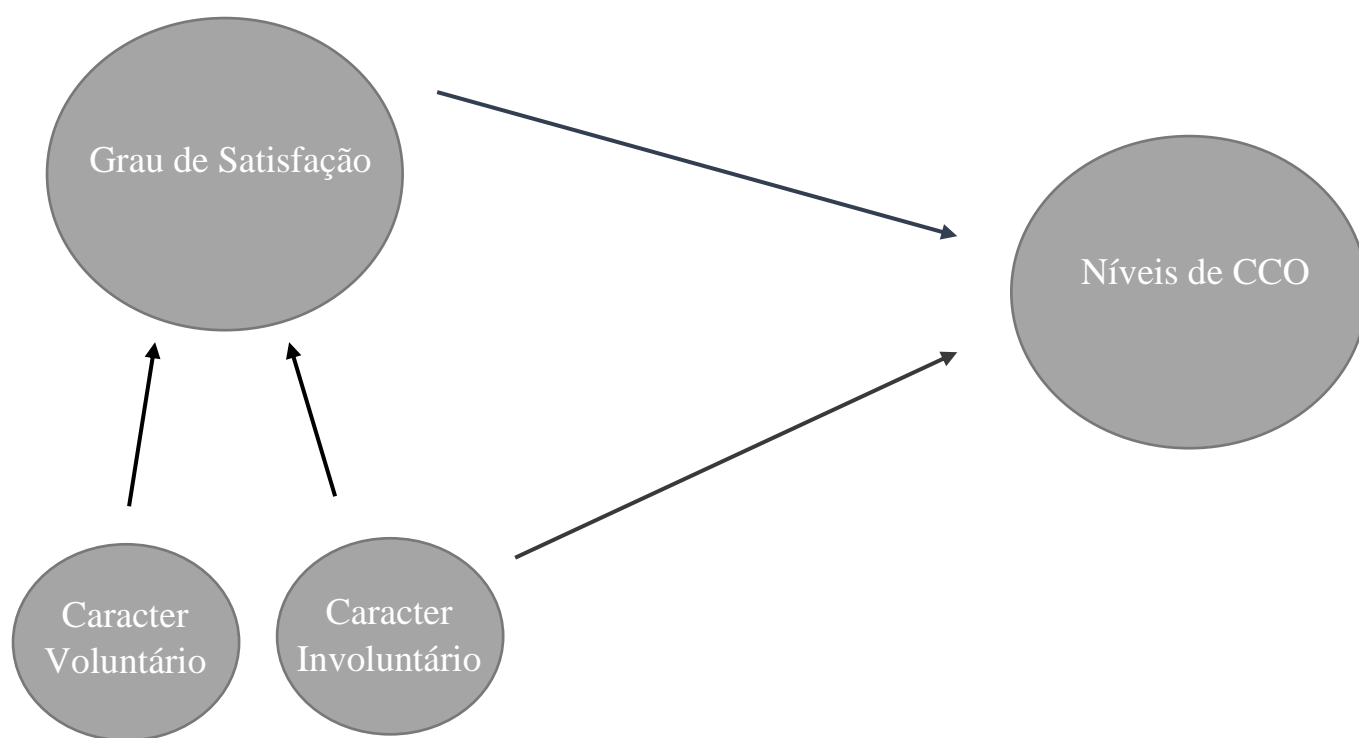


Figura 2 – Diagrama Relação entre Variáveis

6.2 Definição da Amostra

Tendo em conta que o contacto com todos os trabalhadores temporários do país é irrealizável, tanto em termos temporais, como do ponto de vista da disponibilidade de recursos (financeiros e humanos), optou-se por estabelecer contacto apenas com uma ETT e, diretamente, com os trabalhadores temporários afetos a essa empresa, de forma a garantir uma taxa de resposta adequada aos propósitos da pesquisa. Constitui-se assim uma amostra por conveniência (Gil, 1999) a partir dos trabalhadores temporários que se disponibilizaram voluntariamente a participar no estudo. Apesar de se tratar de uma amostra de conveniência, considera-se que os dados que serão recolhidos tornar-se-ão relevantes, uma vez que a ETT⁶ escolhida é empresa líder no mercado de RH em Portugal há 14 anos (1999-2013) e, em 2014, pelo terceiro ano consecutivo, a Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas, entidade promotora da iniciativa Melhores Fornecedores de RH, voltou a premiar esta ETT com o primeiro lugar na categoria de Trabalho Temporário (TT) e Outsourcing. O staff da ETT é composto por 390 colaboradores em diversas áreas de especialização que fazem a gestão de, aproximadamente, 30.000 trabalhadores colocados diariamente nas empresas clientes. Oferece uma cobertura geográfica a nível nacional (37 delegações) e um detém um capital de 9.350.00,00 Euros.

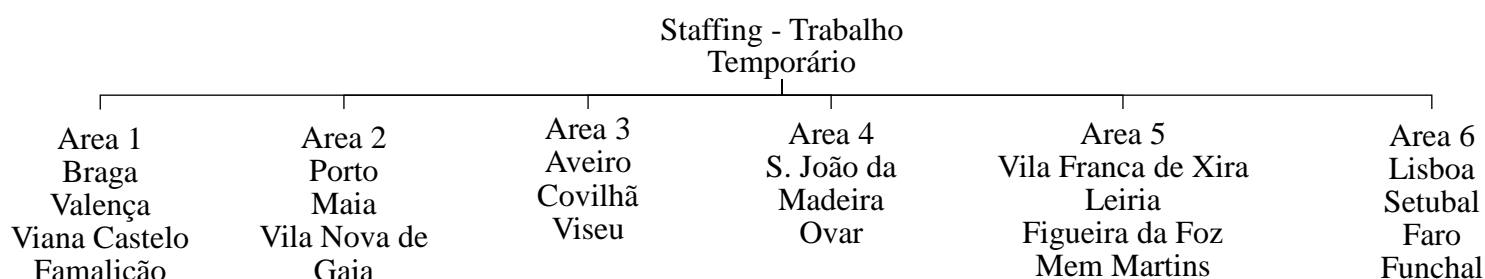


Figura 3 – Divisão Geográfica ETT

A área de negócio do Staffing – Trabalho temporário – encontra-se dividida por 6 áreas geográficas, conforme espelhado na figura 2. O questionário foi aplicado à área denominada de número 2, constituída por Vila Nova de Gaia, Porto e Maia. A escolha

⁶ A informação para a caracterização da ETT foi acedida através da análise de documentação interna e da consulta da página corporativa.

das três cidades deve-se à divisão estratégica e geográfica criada pela empresa. Inicialmente, previa-se ser possível enviar o link de acesso ao questionário por email, a todos os trabalhadores temporários das delegações já mencionadas. No entanto, e à luz da Lei n.º 67/98, de 26 de outubro (Lei de Proteção de Dados Pessoais), o responsável pelo tratamento dos dados pessoais é apenas a entidade patronal, o que significa que a ETT escolhida para o efeito não estava autorizada a disponibilizar os emails dos trabalhadores. Para além disso, e para evitar que os trabalhadores pudessem sentir algum tipo de avaliação por parte da entidade patronal, optou-se por criar um cartão (Anexo I) que foi entregue, em mãos a todos os trabalhadores afetos às filiais do Porto, Vila Nova de Gaia e da Maia. O cartão foi entregue em diversos contextos: ora nas empresas de trabalho temporário, nas organizações utilizadoras e ainda por correio, diretamente para a residência de alguns trabalhadores temporários.

A área 2 possuía cerca de 3000 mil colaboradores à data da entrega dos cartões. Os cartões foram impressos e entregue às 12 consultoras de RH que colaboram na ETT. Foram distribuídos 2700 cartões, não sendo possível estimar com certeza o número de TTs cobertos. Foram recebidos 126 questionários preenchidos. Tendo em conta que o número potencial de TTs abrangidos pelo estudo seria de 2700, assumimos que a taxa de resposta neste estudo foi 4,6%.

6.3 Definição do Método

Face ao número de trabalhadores temporários que era previsto inquirir, optou-se por se recorrer à metodologia de inquérito por questionário (Quivy & Campenhoudt, 1992), para dar resposta aos objetivos já estabelecidos. Foi criado um inquérito – instrumento principal de recolha de dados – em formulário Google (Anexo II).

O formulário Google demora cerca de dez minutos a responder. Este é constituído por quatro secções: (1) dados biográficos; (2) motivação para aceitar um contrato de trabalho temporário; (3) satisfação com o contrato atual; (4) níveis de comportamentos de cidadania organizacional. Tendo por base as fontes utilizadas, todas as proposições foram distribuídas aleatoriamente pelo questionário. Os itens foram propositadamente colocados em secções distintas, por forma a prevenir um efeito de espelho ou influência das respostas anteriores.

Na primeira página, e no primeiro tópico, são solicitados os dados biográficos, nomeadamente: género, idade, habilitações literárias, estado civil, numero de dependentes, profissão atual e antiguidade na ETT. A partir das variáveis demográficas procurar-se-á, para além da caracterização da amostra de trabalhadores temporários inquiridos, a identificação de desigualdades significativas e de tendências relevantes das variáveis em estudo.

No segundo ponto avalia-se as motivações dos respondentes para o trabalho temporário. Para tal, é apresentada uma lista de razões que levaram os respondentes a enveredar pelo trabalho temporário. Esta variável teve por base a escala de vinte itens desenvolvida por Tan e Tan (2002), já explicitada no tópico numero 4. Os participantes devem indicar qual o grau de importância que cada afirmação teve na sua tomada de decisão, numa escala de Likert de 5 pontos (1 – “nada importante”; 5 – “muito importante”). Para medir a satisfação, utilizou-se um instrumento contendo 14 itens retirados do Job Diagnostic Survey (JDS) – secção quatro referente à Satisfação no trabalho - desenvolvido por Hackman e Oldham (1975). O JDS é o instrumento que tem sido objeto de mais utilidade já que assenta num modelo teórico específico - “Modelo das Características do Trabalho” (Hackman & Oldham, 1976, 1980) – que se tem revelado essencial para compreender a forma como os indivíduos se adaptam ao trabalho, nomeadamente o impacto das características do trabalho na motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores (Almeida, Faísca, & Jesus, 2009). Este modelo centra-se na variedade, identidade, significado, autonomia e feedback como características

imprescindíveis ao que é desejável em contexto de trabalho, e são tidas como essenciais à adaptação do homem às tarefas que desempenha (Almeida, Faísca, & Jesus, 2009). Acredita-se que, seguindo os resultados fornecidos pelo JDS, os mesmos promovem a identificação de características dos empregados, os gestores dispõem as condições ideais para resolverem todo o tipo de problemas a ele associados (Almeida, Faísca, & Jesus, 2009).

“Quão satisfeito está com a sua situação profissional?” é a pergunta à qual se pretende obter resposta com apoio na secção quatro do instrumento. Esta secção procura avaliar as reações afetivas dos participantes, denominadas de “satisfações específicas” (Hackman & Oldham, 1975), tendo por base cinco sub-escalas: (1) segurança no trabalho (e.g. “A medida em que este trabalho me transmite segurança.”); (2) remuneração e benefícios (e.g. O pagamento é justo e está de acordo com as funções que exerço); (3) social (e.g. A hipótese de conhecer várias pessoas novas); (4) supervisão (e.g. Apoio e ajuda que recebo dos meus superiores hierárquicos) e, por último, (5) crescimento pessoal (e.g. Oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal que ganho ao realizar o meu trabalho). Os indivíduos foram convidados a assinalar numa escala Likert de 5 pontos o grau de satisfação com cada item (1: “completamente insatisfeito” a 5: “muito satisfeito”). Importa referir que o instrumento original assenta numa escala de Likert de 7 pontos, no entanto, e para uniformizar o inquérito, optou-se por reduzir a escala a 5 pontos. O quarto, e último tópico do questionário, pretendia medir os CCO. Para isso, foi usada uma escala adaptada das cinco dimensões por Niehoff & Moorman (1993). Esta escala, com base no original de Podsakoff e MacKenzie, (1997) foi desenvolvida com o intuito de ser respondida pelo próprio colaborador. É importante ainda referir que foi necessário alterar a pergunta número 3 do original “Não faço intervalos extra” para a forma positiva “Faço intervalos extra” e, ainda, o item número 8 do original “Não faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados” para “Faço grandes pausas ou intervalos de almoço prolongados”. Esta alteração prende-se com a confusão que a resposta poderia causar com as opções “nunca” a “sempre”. Por exemplo, se a pergunta estivesse formulada na negativa não seria possível perceber com exatidão se o inquirido procurava responder “Nunca (nunca) faço intervalos extra” / “Sempre (nunca) fiz intervalos extra” ou “Nunca (não) faço grandes pausas” / “Sempre (não) faço grandes pausas”.

Cada um dos cinco construtos incluem itens que descrevem comportamentos específicos: (1) altruísmo (e.g. Ajudo outros empregados que tenham estado ausentes); (2) conscienciosidade (e.g. Faço intervalos extra); (3) desportivismo (e.g. Preocupo-me

bastante com assuntos que os outros consideram de menor importância); (4) cortesia (e.g. Tomo ações para prevenir conflitos com outros trabalhadores) e, por fim, (5) virtude cívica (e.g. Participo em atividades que não são obrigatórias, mas que beneficiam a imagem da organização). Os inquiridos são convidados a indicar o grau de concordância com cada um dos itens. Desta forma, devem indicar, igualmente numa escala de Likert (1: “nunca” a 5: “sempre”), com que frequência praticam os comportamentos/atitude propostos e descritos em 20 pontos.

6.4 Caracterização da Amostra

A amostra final é composta por 126 participantes. Tendo em conta o número de cartões entregues – cerca de 2700 cartões - a amostra não conta com um número de respondentes muito elevado – cerca de 5%. Contudo, a variedade e dissemelhança das empresas utilizadoras envolvidas constituem indicadores seguros de uma amostra diferenciada e relevante para a realidade do trabalho temporário nas zonas envolvidas. Torna-se difícil descrever as empresas utilizadoras, na medida em que, para além de existirem os mais diversos setores de atividade (e.g. metalomecânica, logística, retalho, indústria automóvel, entre outros), estas empresas enquadram-se tanto nas pequenas e médias empresas como nas grandes.

Dos 126 participantes⁷, contamos com 58% do sexo masculino e 58% dos inquiridos tem menos de 35 anos, mantendo a média apresentada pelo estado d'arte. Estes dois fatores parecem ir ao encontro da perceção de que o trabalhador temporário continua a ser essencialmente jovem e, na sua maioria, pertencente ao género masculino, confirmado os resultados apresentados referentes ao relatório do IEFP e ao projeto TAW (tópico 2.2).

Tabela 5

Distribuição de género e faixa etária dos participantes do estudo

Género	Frequência	Percentagem
Masculino	73	58.4%
Feminino	52	41.6%
Idade		
Até 25 anos	32	25.4%
25 a 34 anos	43	34.1%
35 a 44 anos	30	23.8%
45 a 54 anos	14	11.1%
Mais de 55 anos	7	5.6%

⁷ Nem todas as respostas contam com um N = 126, pois muitos dos inquiridos não responderam à totalidade das questões.

Verifica-se que as habilitações literárias dos inquiridos se concentram no ensino superior (50%) e, com algum revelo, no ensino secundário (26,2%). Estes resultados confirmam, por um lado, a amostra referente ao projeto TAW em que 62% dos inquiridos tinham “experiência universitária” e, por outro lado, corroboram, mais uma vez, a ideia inicial de que o TT “alimenta-se” de baixos níveis de escolaridade. (tópico 2.2)

Tabela 6

Distribuição por habilitações literárias dos participantes do estudo.

Habilitações Literárias	Frequência	Percentagem
Não tenho o 4º ano completo	5	4%
4º ano completo (1º ciclo)	2	1.6%
5º e 6º ano	3	2.4%
7 a 9º ano	20	15.9%
Ensino Secundário (12º ano)	33	26.2%
Ensino Superior	63	50%

Os indivíduos solteiros representam 56,3% da amostra e 60,5% dos participais não tem dependentes a cargo.

Tabela 7

Distribuição de estado civil e número de dependentes dos participantes do estudo

Estado Civil	Frequência	Percentagem
Solteiro	71	56.3%
Casado/União de Facto	46	36.5%
Divorciado/Separado	7	5.6%
Viúvo	2	1.6%
Mais de 55 anos	7	5.6%
Numero de Dependentes		
0	75	60.5%
1	16	12.9%
2	21	16.9%
3 ou mais	12	9.7%

Apenas 117 dos inquiridos respondeu à pergunta “Qual a função que exerce enquanto trabalhador temporário na empresa onde labora?”. Para facilitar a análise todas as categorias profissionais foram alocadas a áreas de atividade⁸ (e.g. operador de máquinas – setor indústria; administrativo – setor secretariado/administração).

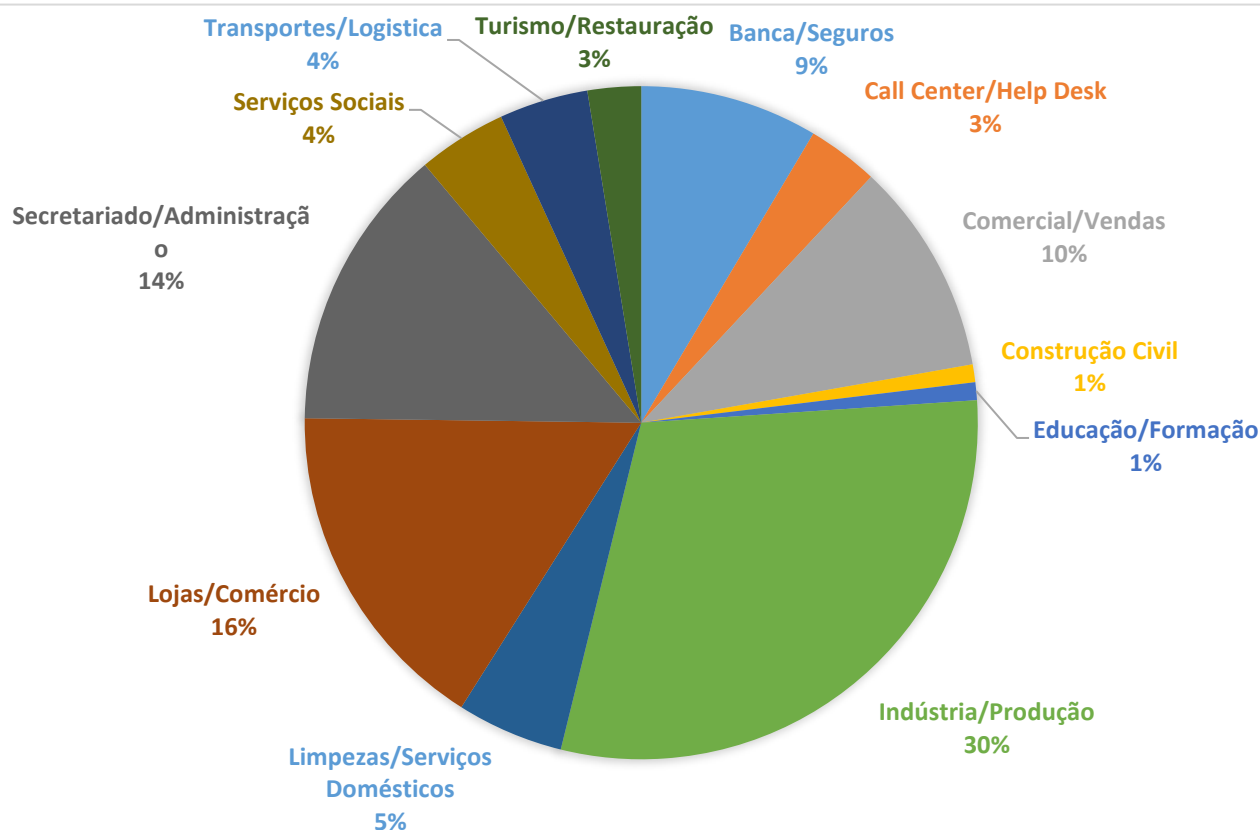


Figura 4 – Distribuição Categorias Profissionais – Setores de atividade dos inquiridos

Através do Figura 2 é possível concluir que o setor da Indústria/Produção representa 30% das categorias profissionais dos inquiridos. Este setor inclui, essencialmente, as seguintes respostas: “Operário Fabril”, “Operador de Máquinas”; “Operador Não Especializado”; “Operador de Linha de Produção”; “Empregado de Armazém” e “Operador de Empilhador”. Ainda com alguma importância, os setores Lojas/Comércio/Balcão contam com 16% das respostas e, logo a seguir, o setor do Secretariado e Administração soma um total de 13% das funções que os inquiridos exercem. Embora predominem as profissões menos qualificadas ligadas à produção, à área do comércio e administrativa, é importante mencionar que mais de 50% da amostra possui uma escolaridade a cima do 9º ano (Tabela 6). Embora com valores distintos, estes resultados parecem ir de encontro aos valores expostos pelo projeto TAW (tópico 2.2) que demonstra que o setor dos

⁸ Foi utilizada a classificação em vigor na ETT.

serviços, indústria e esfera administrativa apresentam maior recurso ao TT.

Mais de 20% possuem um contrato de trabalho temporário entre 3 a 6 meses (28,7%) e, na mesma percentagem, contamos com 33 respostas “Mais de um ano”, conforme espelhado na tabela 8.

Tabela 8

Distribuição do Tempo de Serviço na ETT dos participantes do estudo

Tempo de Serviço ETT	Frequência	Percentagem
Até 1 mês	8	7%
1 a 3 meses	15	13%
3 a 6 meses	33	28.7%
6 meses a 1 ano	26	22.6%
Mais de 1 ano	33	28.7%

7. Resultados e Discussão

7.1 Motivação para aceitar um contrato de trabalho temporário

Na tabela 9 apresenta-se a média, desvios padrão, mínimo, máximo, assimetria, curtose e modalidades de resposta (frequências e percentagens) dos itens relativos ao instrumento da escala das Motivações (Tan & Tan, 2002).

Tabela 9

Frequências dos itens da Escala das MOTIVAÇÕES (média, desvio padrão, mínimo, máximo e modalidades de resposta; assimetria e curtose)

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Nada Importante				Muito Importante	Assimetria	Curtose
20	Poderá levar-me a um trabalho permanente.	4.26	.88	1.0	5.0	2 (1.6%)	4 (3.2%)	13 (10.3%)	48 (38.1%)	59 (46.8%)	-1.37	2.08
15	É uma forma de ganhar algum dinheiro extra.	4.16	.94	1.0	5.0	5 (4%)	1 (0.8%)	14 (11.1%)	55 (43.7%)	51 (40.5%)	-1.54	2.91
12	Tenho a oportunidade de ajudar financeiramente a minha família.	4.12	1.01	1.0	5.0	6 (4.8%)	3 (2.4%)	12 (9.5%)	54 (42.9%)	51 (40.5%)	-1.52	2.35
19	Ganhar alguma experiência.	4.06	.9859	1.0	5.0	5 (4%)	3 (2.4%)	18 (14.3%)	53 (42.1%)	47 (37.3%)	-1.296	1.814
6	Tenho a oportunidade de desenvolver novas competências.	4.05	.85	1.0	5.0	3 (2.4%)	1 (0.8%)	21 (16.7%)	63 (50%)	1 (0.8%)	-1.13	2.31
9	Permite-me enriquecer o meu curriculum profissional.	3.98	.93	1.0	5.0	3 (2.4%)	5 (4%)	22 (17.5%)	57 (45.2%)	54 (42.9%)	-.99	1.07
11	É uma solução enquanto não encontro outro trabalho com um contrato não temporário.	3.95	1.01	1.0	5.0	5 (4%)	8 (6.3%)	13 (10.3%)	62 (49.2%)	38 (30.2%)	-1.21	1.30
17	Permite-me entrar no mercado de trabalho depois de estar muito tempo sem trabalhar.	3.76	.97	1.0	5.0	5 (4%)	6 (4.8%)	29 (23%)	60 (47.6%)	26 (20.6%)	-.90	.92
4	Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação.	3.61	1.35	1.0	5.0	17 (13.5%)	8 (6.3%)	21 (16.7%)	40 (31.8%)	40 (31.7%)	-.76	-.58

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Nada Importante				Muito Importante	Assimetria	Curtose
8	Não encontrei outro trabalho, com contrato não temporário, que me satisfizesse.	3.46	1.18	1.0	5.0	11 (8.7%)	15 (11.9%)	29 (23%)	47 (37.3%)	24 (19%)	-.57	-.48
2	Tenho a oportunidade de trabalhar em diferentes funções e empresas.	3.42	1.27	1.0	5.0	15 (11.9%)	16 (12.7%)	21 (16.7%)	49 (38.5%)	25 (19.8%)	-.60	-.71
5	É uma forma de experimentar uma função ou empresa antes de começar a minha carreira profissional.	3.39	1.25	1.0	5.0	15 (11.9%)	14 (11.1%)	28 (22.2%)	45 (35.7%)	24 (19%)	-.56	-.66
14	É um período de teste antes de me lançar numa carreira com determinada empresa ou em determinado sector.	3.37	1.13	1.0	5.0	11 (8.7%)	16 (12.7%)	32 (25.4%)	50 (39.7%)	17 (15.5%)	-.57	-.42
7	Permite-me passar mais tempo com a minha família.	3.29	1.16	1.0	5.0	13 (10.3%)	13 (10.3%)	43 (34.9%)	37 (29.4%)	19 (15.1%)	-.40	-.47
3	Permite-me ter alguma flexibilidade para planear o meu tempo.	3.19	1.28	1.0	5.0	19 (15.1%)	16 (12.7%)	33 (26.2%)	38 (30.2%)	20 (15.9%)	-.34	-.91
18	Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho.	2.86	1.30	1.0	5.0	30 (23.8%)	17 (13.5%)	27 (21.4%)	44 (34.9%)	8 (6.3%)	-.23	-1.30
10	Provoca menos stress que outro tipo de contrato.	2.82	1.25	1.0	5.0	25 (19.8%)	24 (19%)	36 (28.6%)	30 (23.8%)	11 (8.7%)	-.01	-1.05
16	Envolve menos responsabilidades que outro tipo de contrato.	2.80	1.28	1.0	5.0	29 (23%)	22 (17.5%)	28 (22.2%)	39 (31%)	8 (6.3%)	-.11	-1.25
13	Envolvo-me em menos intrigas de escritório.	2.74	1.24	1.0	5.0	29 (23%)	22 (17.50€)	36 (28.6%)	31 (24.6%)	8 (6.3%)	-.02	-1.10
1	Permite-me estar longos períodos de tempo sem trabalhar.	2.25	1.25	1.0	5.0	46 (36.5%)	33 (26.42%)	27 (21.4%)	10 (7.9%)	10 (7.9%)	.76	-.38

É possível verificar que os itens 20 (Poderá levar-me a um trabalho permanente), 15 (É uma forma de ganhar algum dinheiro extra), 12 (Tenho a oportunidade de ajudar financeiramente a minha família.), 19 (Ganhar alguma experiência.) e 6 (Tenho a oportunidade de desenvolver novas competências) apresentam as médias mais elevadas. O item 20 apresenta a média mais elevada e é um item classificado como “motivação involuntária” (Tan & Tan, 2002). Embora os restantes itens – 15, 12, 19 e 6 – integrem as motivações voluntárias, é importante referir que este resultado vai ao encontro da literatura anterior exposta (tópico 4) que demonstra que a principal razão para as pessoas recorrerem ao TT prende-se com o facto de não conseguirem trabalho permanente (Projeto TAW, 2013). Estes trabalhadores recorrerem ao trabalho temporário, mas os seus desejos e necessidades incluem a expectativa de encontrar um emprego permanente (Hippel et al., 1997). De facto, quando comparadas as médias de ambas as motivações e, numa análise apenas à dicotomia voluntário-involuntário, verifica-se que a média das motivações involuntárias é superior, o que reforça a literatura anteriormente citada. Parece interessante explorar também que os itens 12 e 15 integram quase a totalidade dos motivos económicos (à exceção do item 4) e os itens 6 e 19 integram dois dos itens das motivações de desenvolvimento profissional. Desta forma, é possível dizer que os resultados da amostra demonstram que as principais motivações dos trabalhadores temporários prendem-se com a expectativa futura de um contrato permanente. No entanto, enquanto parecem não encontrar essa solução, é de facto importante continuarem a sustentar-se economicamente e desenvolver competências novas.

Os itens 18 (Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho), 10 (Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho), 16 (Envolve menos responsabilidades que outro tipo de contrato), 13 (Envolvo-me em menos intrigas de escritório) e 1 (Permite-me estar longos períodos de tempo sem trabalhar) apresentam as médias mais baixas. Os itens 10, 13 e 16 integram a totalidade das motivações por preferência pessoal (Tan & Tan, 2002). Alguns indivíduos podem optar pelo trabalho temporário por considerarem possuir menos responsabilidades ou experienciar menos stress no trabalho. Pela natureza do trabalho, muitos TTs consideram que a empresa-utilizadora possui menos responsabilidades sobre eles o que, consequentemente, leva a que não tenham que tomar decisões importantes ou não exerçam influencia direta no trabalho. No nosso estudo, os inquiridos parecem um pouco indiferentes a este tipo de questões.

Seguem-se os dados relativos às subescalas do instrumento. Não foram utilizadas as

subescalas propostas pelo autor do instrumento (familiares, económicas, desenvolvimento profissional, preferência pessoal, expectativas e oportunidade para um trabalho permanente e única solução para trabalhar) nas análises subsequentes na medida em que a consistência interna das subescalas, medida através do valor dos alphas de Cronbach, não era aceitável. Por esta razão, optámos pela segunda divisão proposta pelo autor entre itens de motivação voluntária (itens números 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16 e 19) e itens de motivação involuntária (5, 8, 11, 14, 17, 18 e 20). Em relação aos itens involuntários, também o valor do alpha de Cronbach. não era aceitável, razão pela qual procedemos à retirada dos itens 5 (É uma forma de experimentar uma função ou empresa antes de começar a minha carreira), 14 (É um período de teste antes de me lançar numa carreira com determinada empresa ou em determinado sector) e 18 (Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho) que garantiam uma melhoria do valor de alpha (tabela 10).

Tabela 10

Frequências das subescalas da Escala das MOTIVAÇÕES (média, desvio padrão, mínimo, máximo e alpha de Cronbach)

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Alpha de Cronbach
1	Motivações Familiares	2.92	.88	1.00	5.00	.53
2	Motivações Económicas	3.96	.87	1.00	5.00	.65
3	Motivações de desenvolvimento profissional	3.89	.71	1.75	5.00	.69
4	Preferência Pessoal	2.79	1.04	1.00	5.00	.77
5	Motivações de Expetativa e Oportunidade para um contrato permanente	3.74	.66	1.75	5.00	.44
6	Única solução para trabalhar	3.36	.79	1.33	5.00	.42

1	Motivações Voluntárias	3.45	.62	1.54	4.69	.81
2	Motivações Involuntárias	3,58	.59	2.14	5.00	.57
2	Motivações Involuntárias sem os itens 5, 14 e 18	3.85	.71	2.00	5.00	.64
	TOTAL	3.49	.56	2.15	4.80	.83

7.2 Satisfação no Trabalho

Na tabela 11 apresenta-se a média, desvios padrão, mínimo, máximo, assimetria, curtose e modalidades de resposta (frequências e percentagens) dos itens relativos ao instrumento da Job Diagnostic Survey – Secção 4 – Satisfação no Trabalho (Hackman e Oldham, 1980).

Tabela 11

Frequências dos itens da Escala de SATISFAÇÃO NO TRABALHO (média, desvio padrão, mínimo, máximo, modalidade de resposta, assimetria e curtose)

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Completamente Insatisfeito				Completamente Satisfeito	Assimetria	Curtose
9	A hipótese de conhecer várias pessoas novas.	3.93	.80	2.0	5.0	0 (0%)	7 (5.6%)	24 (19.0%)	66 (52.4%)	29 (23.0%)	-.53	.03
5	Oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal que ganho ao realizar o meu trabalho.	3.69	.86	1.0	5.0	1 (0.79%)	8 (6.3%)	42 (33.3%)	53 (42.1)	22 (17.5)	-.27	-.15
11	O grau de autonomia que possuo ao realizar as minhas funções.	3.69	.85	1.0	5.0	1 (0.80%)	9 (7.1%)	38 (30.2%)	58 (46.0%)	20 (15.9%)	-.38	.002
13	A hipótese de ajudar todos os colegas do meu trabalho.	3.67	.81	1.0	5.0	1 (0.80%)	9 (7.1%)	36 (28.6%)	64 (50.8%)	16 (12.7%)	-.49	.29
14	O facto de exercer um trabalho desafiante.	3.65	.91	1.0	5.0	3 (2.4%)	9 (7.1%)	36 (28.6%)	59 (46.8%)	19 (15.1%)	-.62	.49
7	Os meus colegas e as pessoas com quem convivo diariamente em contexto de trabalho.	3.64	.90	1.0	5.0	3 (2.4%)	7 (5.6%)	42 (33.3%)	54 (42.9%)	20 (15.9%)	-.51	.44
8	Respeito e tratamento justo que recebo.	3.63	.89	1.0	5.0	2 (1.6%)	9 (7.1%)	42 (33.3%)	53 (42.1%)	20 (15.9%)	-.38	.10

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Completamente Insatisfeito				Completamente Satisfeito	Assimetria	Curtose
6	Apoio e ajuda que recebo dos meus superiores hierárquicos.	3.56	.98	1.0	5.0	6 (4.8%)	9 (7.1%)	38 (30.2%)	55 (43.7%)	18 (14.3%)	-.69	.44
4	A qualidade do apoio e ajuda que recebo por parte do supervisor hierárquico.	3.51	.98	1.0	5.0	5 (3.98%)	13 (10.31%)	38 (30.15%)	53 (42.06%)	17 (13.49%)	-.56	.08
2	O mérito pessoal das tarefas que realizo.	3.46	.92	1.0	5.0	2 (1.58%)	14 (11.11%)	51 (40.47%)	42 (33.33%)	17 (13.49%)	-.10	-.25
1	O salário e benefícios que recebo.	3.42	.89	1.0	5.0	4 (3.17%)	10 (7.93%)	53 (42.06%)	47 (37.30%)	12 (9.52%)	-.38	.42
10	O pagamento é justo e está de acordo com as funções que exerço.	3.36	.93	1.0	5.0	3 (2.4%)	19 (15.1%)	44 (34.9%)	49 (38.9%)	11 (8.7%)	-.30	-.25
12	O futuro parece ser seguro nesta organização.	3.32	.96	1.0	5.0	5 (4.0%)	17 (13.5%)	49 (38.9%)	43 (34.1%)	12 (9.5%)	-.29	-.10
3	A medida em que este trabalho me transmite segurança.	3.30	.97	1.0	5.0	6 (4.76%)	17 (13.49%)	48 (38.10%)	44 (34.92%)	11 (8.73%)	-.37	-.11

É possível verificar que o item número 9 (A hipótese de conhecer várias pessoas novas.) apresenta a média mais elevada, sendo que o item número 3 (A medida em que este trabalho me transmite segurança) apresenta a media mais baixa. Contudo, todos os itens apresentam médias com valor em torno de 3, o que permite verificar que não existem itens de maior ou menor importância para a amostra.

É interessante revelar também que os itens com médias acima dos 3.5 integram as satisfações: (1) social: itens 9, 7 (Os meus colegas e as pessoas com quem convivo diariamente em contexto de trabalho) e 13 (A hipótese de ajudar todos os colegas do meu trabalho); (2) crescimento profissional (à exceção do item do item 2): itens 5 (Oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal que ganho ao realizar o meu trabalho), 11 (O grau de autonomia que possuo ao realizar as minhas funções) e 14 (O facto de exercer um trabalho desafiante) da satisfação e, por fim, (3) supervisão: itens 4

(A qualidade do apoio e ajuda que recebo por parte do supervisor hierárquico), 6 (Apoio e ajuda que recebo dos meus superiores hierárquicos) e 8 (Respeito e tratamento justo que recebo). Os itens relativos à remuneração e benefícios e segurança no trabalho apresentam médias claramente mais baixas.

Seguem-se os dados relativos às subescalas do instrumento. Não foram utilizadas as subescalas propostas pelo autor do instrumento pois, enquanto variável independente, foi considerado que seria pertinente considerar apenas um fator para análise desta escala. Para além disso, a análise anterior destes itens permite nos concluir que a satisfação é relativamente baixa em relação a todos os itens (se bem que positiva), e que não varia muito de item para item. As pessoas parecem ser mais ou menos indiferentes a todos estes itens. Desta forma, optou-se por utilizar o total dos itens com um alpha de Cronbach aceitável, conforme tabela 12.

Tabela 12

Frequências das subescalas da Escala da SATISFAÇÃO (média, desvio padrão, mínimo, máximo e alpha de Cronbach)

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Alpha de Cronbach
1	Segurança	3.30	.85	1.00	5.00	.72
2	Remuneração	3.40	.78	1.00	5.00	.65
3	Social	3.74	.66	1.67	5.00	.67
4	Supervisão	3.57	.85	1.00	5.00	.87
5	Crescimento	3.62	.71	1.50	5.00	.81
	TOTAL	3.55	.61	1.79	5.00	.90

7.2.1 Satisfação e Motivações

Foi necessário conhecer o valor preditivo dos dados sociodemográficos, bem como de outras variáveis potencialmente explicativas dos comportamentos de cidadania organizacional. Iniciou-se pela análise de regressão linear múltipla, utilizando o método de estimação *stepwise*, que resolve a questão da multicolinearidade, isto é, a relação entre as variáveis independentes, através da eliminação de algumas dessas variáveis da equação. Sempre que, pelo procedimento *stepwise*, entra uma variável nova no modelo, analisa-se a significância de cada variável, sendo eliminadas as que não tenham uma capacidade de explicação significativa. O processo repete-se até que todas as variáveis introduzidas no modelo tenham capacidade de explicação significativa (Pestana & Gageiro, 2014).

Realizando uma análise de regressão linear múltipla, obtemos o valor de B que representa a ordenada na origem, ou seja, o local onde o eixo das coordenadas é intersectado pela reta; obtemos o valor de SE, ou seja, o erro padrão e o valor de β , isto é, o declive ou direção da reta.

Posto isto, correu-se uma regressão linear com a satisfação como variável dependente e as subescalas da motivação como variáveis independentes.

Concluiu-se que ambas as motivações contribuem positivamente para a satisfação, embora as motivações voluntárias se mostrem mais relevantes (Tabela 13)

Tabela 13

Análise de regressão múltipla para as variáveis que predizem a Satisfação

Satisfação				
Modelo	Variáveis	B	SE	β
2	Motivações Voluntárias	.366	.080	.397*
	Motivações Involuntárias	.178	.071	.217*

$R^2=.258$ para 2

* $p<0,0000$

Vários estudos têm revelado que os indivíduos que voluntariamente escolhem ser temporários mostram-se mais satisfeitos com o seu trabalho do que aqueles cuja escolha não foi voluntária (Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1995; Krausz, Brandwein & Fox, 1995). Podemos, de alguma forma, concluir que a afirmação anterior poderá ir de encontro à realidade da amostra, isto porque o valor de β das motivações voluntárias se mostra um pouco mais elevado. Na verdade, um trabalhador satisfeito não é necessariamente um trabalhador motivado. No entanto, quando está motivado, pode facilmente ficar satisfeito (Alis et al., 2014).

7.3 Comportamentos de Cidadania Organizacional

Na tabela 13 apresenta-se a média, desvios padrão, mínimo, máximo, assimetria, curtose e modalidades de resposta (frequências e percentagens) dos itens relativos ao instrumento da escala adaptada das cinco dimensões por Niehoff & Moorman (1993).

Tabela 14

Frequências dos itens da Escala de COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL (média, desvio padrão, mínimo, máximo, modalidade de resposta, assimetria e curtose)

Item	Descrição	M	DP	Mín	Max	Nunca				Sempre	Assimetria	Curtose
20	Sou sempre pontual.	4.31	.84	1.0	5.0	1 (0.80%)	3 (2.4%)	16 (12.7%)	42 (33.3%)	64 (50.8%)	-.06	1.36
8	Faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados.	4.15	1.08	1.0	5.0	2 (1.6%)	13 (10.3%)	14 (11.1%)	32 (25.4%)	65 (51.6%)	-1.12	.20
15	Consulto o meu superior ou os meus colegas quando as minhas ações ou decisões os possam afetar.	4.04	.87	1.0	5.0	2 (1.6%)	1 (0.80%)	30 (23.8%)	50 (39.7%)	43 (34.1%)	-.74	.72
3	Faço intervalos extra.	3.98	1.11	1.0	5.0	5 (4.0%)	9 (7.1%)	21 (16.7%)	39 (31.0%)	51 (40.5%)	-.99	.29
11	Informo o meu superior antes de tomar decisões importantes.	3.92	1.05	1.0	5.0	4 (3.2%)	10 (7.9%)	20 (15.9%)	50 (39.7%)	42 (33.3%)	-.94	.40
13	Cumpro sempre as normas, regulamentos e procedimentos, mesmo quando ninguém está a verificar.	3.91	.93	1.0	5.0	1 (0%).8	8 (6.3%)	30 (23.8%)	49(38.9%)	38 (30.2%)	-.55	-.25
2	Procuro não abusar dos direitos dos outros	3.87	1.21	1.0	5.0	10 (7.9%)	8 (6.3%)	17 (13.5%)	44 (34.9%)	47 (37.3%)	-1.06	.28
1	Ajudo outros empregados que tenham estado ausentes.	3.82	.98	1.0	5.0	3 (2.4%)	8 (6.3%)	31(24.6%)	50 (39.7%)	34 (27.0%)	-.66	.13

Item	Descrição	M	DP	Mín	Max	Nunca				Sempre	Assimetria	Curtose
14	Ajudo outros empregados que tenham trabalhos pesados.	3.82	.92	1.0	5.0	1 (0.80%)	11 (8.7%)	28 (22.2%)	56 (44.4%)	30 (23.8%)	-.55	-.17
10	Ajudo a orientar novos colegas. mesmo que não me seja pedido	3.74	.94	1.0	5.0	2 (1.6%)	11 (8.7%)	31 (24.6%)	55 (43.7%)	27 (21.4%)	-.55	-.06
18	Mantenho-me a par das mudanças na organização.	3.69	.87	1.0	5.0	3 (2.4%)	4 (3.2%)	42 (33.3%)	57 (45.2%)	20 (15.9%)	-.55	.80
19	Mantenho-me a par dos últimos desenvolvimentos na organização.	3.69	.83	1.0	5.0	1 (0.80%)	6 (4.8%)	45 (35.7%)	53 (42.1%)	21 (16.7%)	-.20	-1.21
6	Tomo ações para prevenir conflitos com outros trabalhadores.	3.67	1.11	1.0	5.0	7 (5.6%)	13 (10.3%)	23 (18.3%)	54 (42.9%)	29 (23.0%)	-.79	.01
12	Penso constantemente em ir-me embora desta organização.	3.66	1.07	1.0	5.0	3 (2.4%)	16 (12.7%)	34 (27.0%)	41 (32.5%)	32 (25.4%)	-.40	-.60
5	Abdico voluntariamente do meu tempo para ajudar quem tenha problemas no trabalho.	3.65	1.00	1.0	5.0	3 (2.4%)	14 (11.1%)	32 (25.4%)	52 (41.3%)	25 (19.8%)	-.51	-.21
16	Preocupo-me bastante com assuntos que os outros consideram de menor importância. (R)	3.46	.89	1.0	5.0	2 (1.6%)	17 (13.5%)	47 (37.3%)	48 (38.1%)	12 (9.5%)	.25	-.26
17	Tenho tendência para me focar no lado negativo das situações.	3.45	.25	1.0	5.0	4 (3.2%)	23 (18.3%)	36 (28.6%)	37 (29.4%)	25 (19.8%)	-.20	-.82
9	Participo em atividades que não são obrigatórias. mas que beneficiam a imagem da organização.	3.4	1.15	1.0	5.0	8 (6.3%)	20 (15.9%)	35 (27.8%)	39 (31.0%)	24 (19.0%)	-.33	-.67
4	Participo em reuniões que dizem respeito à organização.	3.25	1.32	1.0	5.0	17 (13.5%)	22 (17.5%)	24 (19.0%)	39 (31.0%)	24 (19.0%)	-.32	-1.06

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Nunca				Sempre	Assimetria	Curtose
7	Tenho tendência para considerar os problemas maiores do que efetivamente são.	3.21	1.11	1.0	5.0	11 (8.7%)	22 (17.5%)49 (38.9%)	33 (26.2%)	49 (38.9%)	11 (8.7%)	-.44	-.60
7	Tenho tendência para considerar os problemas maiores do que efetivamente são. (R)	2.79	1.11	1.0	5.0	11 (8.7%)	49 (38.9%)	33 (26.2%)	22 (17.5%)	11 (8.7%)	.43	-.60
16	Preocupo-me bastante com assuntos que os outros consideram de menor importância.	2.59	.89	1.0	5.0	12 (9.5%)	48 (38.1%)	44 (34.9%)	17 (13.5%)	2 (1.6%)	.25	-.26
17	Tenho tendência para me focar no lado negativo das situações. (R)	2.55	1.02	1.0	5.0	25 (19.8%)	37 (29.4%)	37 (29.4%)	23 (18.3%)	4 (3.2%)	.20	-.82
12	Penso constantemente em ir-me embora desta organização. (R)	2.34	1.07	1.0	5.0	32 (25.4%)	41 (32.5%)	34 (27.0%)	16 (12.7%)	3 (2.4%)	.40	-.60
3	Faço intervalos extra. (R)	2.02	1.11	1.0	5.0	51 (40.5%)	40 (31.8%)	21 (16.7%)	9 (7.1%)	5 (4.0%)	.99	.29
8	Faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados. (R)	1.85	1.08	1.0	5.0	65 (51.6%)	32 (25.4%)	14 (11.1%)	13 (10.3%)	2 (1.6%)	1.11	.20

Na tabela, apresentamos a média original e a média dos itens revertidos, representados com um (R) no final de cada afirmação. As modalidades de resposta dos itens reformulados na negativa (3, 7, 8, 12, 16 e 17) foram recodificados da seguinte forma: tendo por base a escala de Likert 1 – nunca e 5 – sempre, os valores 1 e 2 foram alterados para 5 e 4 respetivamente, sendo que o valor de 3 foi inalterado. O item número 8 (Nunca faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados.) apresenta a percentagem mais elevada de resposta na modalidade número 5 (1 – nunca e 5 – sempre).

É possível verificar que o item número 20 (Sou sempre pontual) e 15 (Consulto o meu superior ou os meus colegas quando as minhas ações ou decisões os possam afetar) apresentam a média mais elevada. Na verdade, são muitos os itens que apresentam médias acima dos 4, o que, uma escala de 1 a 5, é possível considerar bastante elevado. De entre as médias mais altas podemos considerar as seguintes dimensões: (1) Conscienciosidade: itens 3, 8, 20 e 13 com médias superiores a 3.9; (2) Cortesia: itens 2, 6, 11 e 15 com médias superiores a 3,5 e (3) Altruísmo: itens 1, 5, 10 e 14 com médias superiores a 3.5.

O item 8 (Faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados) apresenta igualmente a média elevada, contudo, quando revertido, apresenta a média mais baixa de resposta. Pelo contrário, o item número 16 (Preocupo-me bastante com assuntos que os outros consideram de menor importância.) apresenta a media mais baixa. É importante ainda referir que todos os itens da dimensão Desportivismo (7, 12, 16 e 17) são itens de afirmação negativa.

Os níveis de CCO encontrados neste estudo são superiores aos encontrados pelos autores originais em relação a trabalhadores não temporários (Niehoff & Moorman, 1993; Podsakoff e MacKenzie, 1997). Segundo Hofstede e Hofstede (2005), Portugal é um país com uma cultura coletivista e com elevada distância ao poder, o que pode justificar estes resultados. Se existe um cuidado com a humanização do trabalho através do contacto e da cooperação e se as relações entre superiores e subordinados são estabelecidas numa base emocional, compreende-se que os CCO destes trabalhadores sejam especialmente elevados. Da mesma forma, o facto de, na cultura portuguesa, haver uma necessidade emocional de normas, sejam leis precisas ou regras implícitas, justifica que os comportamentos de conscienciosidade, ligados ao cumprimento de regras no local de trabalho, sejam comuns.

Seguem-se os dados relativos às subescalas do instrumento. Para esta análise foram usadas as dimensões dos CCO explicitadas no tópico número 5. No entanto, relativamente à dimensão Desportivismo, e porque o alpha de Cronbach não era aceitável, optou-se por retirar o item número 12 (Penso constantemente em ir-me embora desta organização), mantendo os itens 7, 16 e 17 que dele fazem parte, o que garantiu uma melhoria do valor do alpha (tabela 14) e a utilização das 5 originais dimensões dos CCO (Tabela 15).

Tabela 15

Frequências das subescalas da Escala dos Comportamentos de Cidadania Organizacional (média, desvio padrão, mínimo, máximo e alpha de Cronbach)

Item	Descrição	M	DP	Min	Max	Alfa de Cronbach
1	Altruísmo Itens: 1, 5, 10 e 14.	3.76	.701	1.75	5.00	.67

2	Conscienciosidade Itens: 3, 8, 13 e 20	4.09	.74	1.50	5.00	.73
3	Desportivismo Itens: 7, 12, 16 e 17 (R)	3.22	.69	1.50	4.75	.59
3	Desportivismo sem o item número 12 (R)	3.08	.77	1.00	4.67	.61
4	Cortesia Itens: 2, 6, 11 e 15	3.88	.79	1.25	5.00	.73
5	Virtude Cívica Itens: 4, 9, 18 e 19	3.51	.82	1.00	5.00	.77
	TOTAL	3.7013	.47938	1.90	4.60	.81

7.3.1. Variáveis explicativas dos CCO

Inicia-se a análise com os valores resultantes da análise de regressão linear múltipla (método *stepwise*), para a amostra total (n=126), tomando como variável dependente cada uma das subescalas dos CCO e como variáveis independentes o total da escala de Satisfação, Motivações Voluntárias, Motivações Involuntárias, Género, Estado Civil e Número de Dependentes. Para ser possível incluir as variáveis Estado Civil e Número de Dependentes foi necessário torná-las dicotómicas da seguinte forma: Estado Civil (0 – sem companheiro e 1 – com companheiro) e Número de Dependentes (0 – com dependentes e 1 – sem dependentes). As restantes variáveis sociodemográficas são categóricas, e não facilmente convertíveis e dicotómicas, pelo que não puderam ser usadas nas análises de regressão. Em alternativa, a relação entre cada uma das cinco dimensões dos CCO e os dados referentes às habilitações literárias e à idade foi examinada através de correlações de Spearman.

7.3.1.1. CCO: Dimensão Altruísmo

Os resultados da análise para a dimensão Altruísmo excluíram todas as variáveis à exceção da Satisfação (Tabela 16).

Tabela 16

Análise de regressão múltipla para as variáveis que predizem os comportamentos de cidadania organizacional na dimensão Altruísmo.

Comportamentos de Cidadania Organizacional – Dimensão Altruísmo				
Modelo	Variáveis	B	SE	β
1	Satisfação	.260	.114	.214*

$R^2=.040$

* $p<0,0000$

Desta forma, podemos concluir que o Altruísmo é explicado apenas pela Satisfação numa percentagem de 4%.

7.3.1.2 CCO: Dimensão Cortesia

Os resultados da análise para a dimensão Cortesia excluíram todas as variáveis à exceção da Satisfação e do Género (Tabela 17)

Tabela 17

Análise de regressão múltipla para as variáveis que predizem os comportamentos de cidadania organizacional na dimensão Cortesia

Comportamentos de Cidadania Organizacional – Dimensão Cortesia				
Modelo	Variáveis	B	SE	β
2	Satisfação	.263	.125	.190*
	Género	.311	.148	.190*

$R^2=.060$ para 2

* $p<0,0000$

A dimensão Cortesia é explicada pela Satisfação e pelo género - como os valores de β são positivos, quanto maior for a Satisfação, maior será a Cortesia. Para além disso, podemos ainda concluir que o género feminino revela mais CCO de Cortesia que o género masculino.

7.3.1.3 CCO: Dimensão Virtude Cívica

Os resultados da análise para a dimensão Virtude Cívica excluíram todas as variáveis à exceção da Satisfação e das Motivações Voluntárias (Tabela 18)

Tabela 18

Análise de regressão múltipla para as variáveis que predizem os comportamentos de cidadania organizacional na dimensão Virtude Cívica

Comportamentos de Cidadania Organizacional – Dimensão Virtude Cívica				
Modelo	Variáveis	B	SE	β
2	Satisfação	.501	.133	.359*
	Motivações Voluntárias	.247	.123	.191*

$R^2=.219$ para 2

* $p<0,0000$

Ambas as variáveis são explicativas dos CCO Virtude Cívica. Os TTs com maiores índices de satisfação com esta modalidade de trabalho e cuja motivação para ela se relaciona com os itens 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 19 de carácter voluntário manifestam mais comportamentos de Virtude Cívica. Sabemos que esta dimensão dos CCO caracteriza um comportamento de participação responsável na vida da organização, portanto, podemos concluir que o facto do trabalhador estar voluntariamente nesta situação, e, conseqüentemente satisfeito, leva a que participe com consciência nas atividades da organização.

7.3.1.4 CCO: Dimensão Desportivismo

Os resultados da análise para a dimensão Desportivismo excluíram todas as variáveis à exceção das Motivações Voluntárias. (Tabela 19)

Tabela 19

Análise de regressão múltipla para as variáveis que predizem os comportamentos de cidadania organizacional na dimensão Desportivismo (R).

Comportamentos de Cidadania Organizacional – Dimensão Desportivismo				
Modelo	Variáveis	B	SE	β
1	Motivações Voluntárias	.336	.192	.043

$R^2=.0.30$ para 2

* $p<0,0000$

Para esta análise foi necessário reverter os itens da dimensão Desportivismo, pela razão de que é contraintuitivo trabalhar com um fator que representa comportamentos de Desportivismo, mas estar sempre a dizer na negativa. Desportivismo é explicado pela motivação voluntária - como os valores de β são positivos, quanto maior a motivação voluntária, maior o Desportivismo (uma vez que esta dimensão é medida através de itens de afirmação negativa). É possível que o que facto de estarem voluntariamente motivados pela oportunidade de trabalho que possuem leve a que não se concentrem tanto no que está errado com a sua situação.

A dimensão Desportivismo é, de facto, uma das dimensões menos estudadas na literatura

(Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bacharach, 2000) e pelos resultados obtidos deverá merecer um estudo mais aprofundado.

7.3.1.5 CCO: Dimensão Conscienciosidade

Os resultados da análise para a dimensão Conscienciosidade excluíram todas as variáveis, pelo que podemos concluir que esta dimensão não é explicada por nenhuma das variáveis consideradas. É possível que os efeitos da Conscienciosidade apareçam apenas a longo prazo. Não existem razões teóricas para que os intervalos de tempo entre as dimensões do CCO e as variáveis sejam as mesmas (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

7.3.2. Relação entre CCO e variáveis biográficas: Habilitações Literárias e Idade

Tabela 20

Análise de correlação de Spearman entre as variáveis idade, habilitações literárias e as dimensões dos CCO (Altruísmo, Conscienciosidade, Cortesia, Virtude Cívica e Desportivismo)

	Idade	Habilitações	Altruísmo	Conscienciosidade	Cortesia	Virtude Cívica	Desportivismo
Idade	1	-.460**	.000	-.132	-.286**	-.047	-.199*
Habilitações		1	.082	.157	.374**	.282**	.038
Altruísmo			1	.346**	.475**	.544**	-.191*
Conscienciosidade				1	.493**	.338**	-.003
Cortesia					1	.464**	-.084
Virtude Cívica						1	-.437**
Desportivismo							1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

Através da tabela 20 conseguimos obter os valores cuja correlação é significativa. Concluimos que a correlação entre a Idade e a Cortesia é de -0.286**; ou seja, a correlação é significativa a 1%, é moderada e é negativa. Isto quer dizer que, quando mais velhos os trabalhadores, menos comportamentos de cortesia apresentam. O mesmo acontece com as habilitações literárias onde a correlação é de -.460**, portanto quanto mais velhos os trabalhadores, menos habilitações literárias possuem.

Por fim, a dimensão Desportivismo encontra-se igualmente correlacionada com a idade (-.199*), o que demonstra que é significativa a 5%, revelando que quanto mais elevada é a idade, mais os trabalhadores apresentam comportamentos de Desportivismo, ou seja, a correlação é negativa. Contudo importa relembrar que todos os itens da escala Desportivismo estão formulados na forma negativa, o que pode explicar que se correlacionam negativamente uns com os outros.

A correlação entre as Habilitações e a Cortesia é 0.374**; por isso, é significativa a 1%, é moderada e é positiva – revelando que quanto mais elevadas as habilitações dos trabalhadores, mais comportamentos de cortesia apresentam. Exatamente o mesmo

acontece com a dimensão Virtude Cívica: com uma significância de 1% concluímos que quanto mais elevadas as habilitações dos trabalhadores, mais existem comportamentos de Virtude Cívica.

Nesta mesma tabela podemos ainda verificar as correlações entre as próprias dimensões dos CCO que, na verdade, se demonstram quase sempre significativas. Começando pelo Altruísmo, é possível concluir que os indivíduos que demonstram comportamentos de altruísmo, em geral, demonstram igualmente comportamentos de Conscienciosidade (.346**), Cortesia (.475**) e, em especial, Virtude Cívica (0.544**). Todas as dimensões apresentam valores positivos entre as mesmas, como por exemplo, a Conscienciosidade com o altruísmo (anteriormente citado), com a Cortesia (.493**) e com a dimensão. Virtude Cívica (.338**), que, por sua vez encontra-se positivamente correlacionada com a Cortesia (.464**).

8. Conclusões

As empresas que recorrem ao trabalho temporário enfrentam um dilema entre a necessidade de empregar uma força de trabalho flexível e a necessidade de empregar uma força de trabalho que forneça desempenho acima e além do chamado dever (Moorman & Harland, 2002). À medida que as organizações mais dependem dos TTs, a compreensão dos CCO é fundamental para a efetiva execução da atividade económica. A presente investigação dá mais um passo nesta direção.

Este estudo teve como objetivo principal analisar os fatores que motivam os trabalhadores a aceitar um contrato de trabalho temporário e qual o seu efeito na satisfação no trabalho. O segundo objetivo deste estudo foi explorar mais detalhadamente qual o efeito que as motivações e consequente satisfação possuem nos CCO dos trabalhadores temporários. É importante começar por lembrar que todos os resultados a que se chegou foram obtidos a partir de uma amostra constituída por 126 participantes de uma só ETT maioritariamente por indivíduos do sexo masculino, com menos de 35 anos e muito escolarizados. Para além disso, são indivíduos na sua maioria solteiros e sem dependentes com contratos de trabalho temporário no setor da indústria/produção. Isto significa, por um lado, que os resultados obtidos e a sua análise não podem ser dissociados das características desta amostra, e que, por outro lado, esta amostra não reflete a população portuguesa que trabalha numa organização, pelo que os resultados não são a ela generalizáveis.

Relativamente ao primeiro objetivo, concluímos que, tal como demonstra a literatura, os fatores que motivam os trabalhadores a aceitar um contrato de trabalho temporário prendem-se maioritariamente com o facto de não conseguirem trabalho permanente. No que se refere ao efeito que estas motivações possuem na satisfação, também se conclui que ambas as motivações (voluntárias e involuntárias) contribuem positivamente para a satisfação, embora as motivações voluntárias se mostrem mais relevantes.

Relativamente aos CCO, para corresponder ao segundo objetivo, podemos concluir que a satisfação exerce alguma influência sobre as dimensões dos comportamentos, nomeadamente nas dimensões Altruísmo, Cortesia e Virtude Cívica. Estes resultados não surpreendem, uma vez que a existência desta relação é consensual entre os vários autores. De facto, a literatura mostra que o Altruísmo é, em geral, o tipo de CCO que se correlaciona de forma mais forte com a satisfação no trabalho (Podsakoff et al., 2000). Ao contrário, a Virtude Cívica tem, habitualmente, coeficientes de correlação mais

baixos. O presente estudo, embora apresente intensidade fraca nas correlações, confirma a existência desta relação. Sendo a satisfação no trabalho uma das variáveis alvo, mais estudadas enquanto possível antecedente dos CCO, é necessário começar a complexificar esta relação, investigando outras variáveis que nela possam intervir.

É importante ainda referir que as motivações voluntárias exercem igualmente influência nas dimensões Virtude Cívica e Desportivismo. No entanto, é necessário perceber esta influência exercida pela satisfação, já que os valores de médias pouco elevados demonstram que as pessoas se tornam um pouco indiferentes às questões que geram satisfação, pelo que poderá ser importante perceber quais as variáveis (não medidas) estão a gerar CCO tão elevados, superiores encontrados pelos autores Konovsky e Organ (1996). Para além disso, quando comparados com outros estudos, entendemos que a média destes CCO rondam os 3 (numa escala de 1 a 5) (e.g Furtado, 2009). Os trabalhadores com contratos temporários de (ainda) pouca duração, poderiam ainda não ter desenvolvido uma relação mais longa, no momento de resposta ao inquérito, que poderia desencadear os CCO de uma forma mais intensa (Van Dyne and Ang 1998). No entanto, é importante ter em conta que os resultados obtidos neste estudo revelam que os CCO destes trabalhadores são muito elevados (à exceção da dimensão Desportivismo). Podemos concluir que a relação de trabalho mais precária não parece prejudicar muito os CCO destes trabalhadores.

Vale a pena aprofundar as relações entre os CCO e o género e os CCO e o estado civil. Por lado, foi possível concluir que o género feminino revela mais CCO de Cortesia do que os inquiridos do género masculino. Estes resultados contradizem os estudos (Podsakoff et al., 2000). No entanto, existe de facto uma justificação teórica para que as mulheres demonstrem níveis de CCO de cortesia sejam mais elevados. Davis (citado por Podsakoff et al., 2000) afirma que certas competências sociais, como a empatia e a capacidade de se pôr no lugar do outro, têm, provavelmente, efeitos sobre os comportamentos de altruísmo e cortesia, sendo ambas as competências associadas às mulheres. Relativamente ao estado civil, não é de facto possível encontrar uma explicação para o resultado da dimensão Desportivismo, em que os inquiridos “com companheiro” demonstram mais CCO de Desportivismo do que os indivíduos “sem companheiro”.

Seria de esperar que outras variáveis exercessem influência nos CCO dos trabalhadores, como por exemplo, as motivações involuntárias. Mas constata-se que, nesta amostra, as motivações involuntárias não exercessem qualquer influência nos resultados dos CCO. E

as motivações voluntárias influenciam apenas as dimensões Altruísmo, Cortesia e Conscienciosidade.

Apesar dos objetivos desta pesquisa terem sido cumpridos, achamos pertinente procurar explicações para os altos níveis de CCO, uma vez que os a literatura (Van Dyne and Ang, 1998; Stamper and Van Dyne, 2001; Kidder, 1998) sugerem que os TTs revelam menos níveis de CCO que trabalhadores permanentes, visto que os TTs são mais propensos a definir a sua relação com a organização como económica e não social, o que faz com que se sintam menos motivados para desempenharem CCO. Contudo, podemos remeter para o estudo de Blatt (2008) para explicar os altos níveis de CCO. Este estudo sugere que os funcionários temporários vêm os seus CCO, não como uma resposta ao tratamento organizacional, identificação ou desejo de avançar – como fazem muitos trabalhadores permanentes – mas como um comportamento necessário à sua função, independentemente do local de trabalho. Esta conclusão pode lançar uma nova luz sobre o porquê de alguns funcionários verem este comportamento como um “in-role” enquanto outros podem vê-lo como “extra-role” (Morrison 1994). De facto, o local onde possam estar inseridos – diferentes comunidades ou culturas – podem levar a diferenças na forma como os indivíduos encaram estes comportamentos como parte do seu papel.

Uma outra possível explicação para estes níveis de CCO prende-se com as relações positivas com os pares dentro da organização. De facto, a dimensão do CCO que mais poderá relacionar-se com a relação entre os pares é o Altruísmo, que, tal como especificado anteriormente, parece igualmente ter algum relevo nos resultados apresentados. Esta constatação novamente destaca que o relacionamento com a organização não é tão importante para os TTs quanto pode ser para os funcionários permanentes. A explicação para os TTs poderem dar mais importância às relações sociais do que os trabalhadores permanentes, pode ter a ver, em parte, com o facto da sua posição social – e precária – ser ambígua (Bartel e Dutton 2001). Kidder (1998) concluiu que se um TT concluir que possui um contrato mais relacional – de troca social com a organização – será mais propenso a executar CCOs independentemente do facto de, tecnicamente, ser um trabalhador temporário. Este resultado apoia a visão de que os funcionários temporários podem, de facto, oferecer um desempenho altamente comprometido no seu trabalho temporário, se as condições estiverem corretas. As empresas utilizadoras podem colher benefícios positivos de ações que melhoram as atitudes de seus funcionários temporários (Moorman & Harland, 2002).

De facto, parece que a literatura anterior tem pouco a dizer sobre o que podemos esperar dos CCO dos trabalhadores cuja participação é ambígua ou cuja permanência na organização é temporária (Blatt, 2008). Esta situação é lamentável tanto para a teoria como para a prática, à medida que as organizações mais dependem do desempenho dos TTs para o seu sucesso (Barker e Christensen, 1998). Uma vez que os funcionários temporários são um segmento vital da força de trabalho para muitas organizações e uma vez que as organizações parecem beneficiar do desempenho dos níveis de CCO e atitudes positivas no trabalho, é importante determinar formas pelas quais, tanto as ETT, como as empresas-utilizadoras, podem motivar o desempenho dos CCO.

9. Limitações, Implicações e Recomendações

A utilização de uma amostra de conveniência e de pequena dimensão (N=126), principalmente tendo por base apenas uma só ETT, apela à precisão de assegurar este quadro com outras amostras, constituindo uma limitação a este estudo. Para além disso, os dados foram recolhidos com recurso a uma medida quantitativa de autopreenchimento o que pode contribuir para enviesamentos resultantes da desejabilidade social e respostas aleatórias. Para reforçar este facto, um cartão de acesso ao inquérito (Anexo I) foi entregue diretamente pelas consultoras da ETT responsáveis pelas empresas-utilizadoras e os seus trabalhadores, o que pode reforçar a ideia de avaliação dos trabalhadores e levar a uma maior desejabilidade social. Assim sendo, seria interessante, em investigações futuras, realizar um estudo qualitativo baseado numa entrevista semiestruturada, que permitisse aos sujeitos alguma liberdade para se expressarem sobre os seus motivos e a sua satisfação num contrato de trabalho temporário, já que a técnica da entrevista permite ao investigador um conhecimento mais aprofundado das questões em causa, proporcionando uma interpretação mais precisa da realidade da resposta.

Relativamente às motivações, é necessário ter em consideração que a escala original foi criada a partir de testemunhos de trabalhadores em Singapura, podendo não se adaptar inteiramente à realidade portuguesa. Para além disso, é importante referir que, e tendo em conta as respostas na questão “Há quanto tempo trabalha na empresa de trabalho” em que mais de 50% da amostra trabalha à 6 ou mais meses na ETT, estas respostas podem representar uma limitação no estudo. É possível que os sujeitos tenham mudado as suas opiniões em relação às motivações que os levaram a tomar a decisão após aceitarem o contrato de trabalho, sendo as respostas atuais um reflexo destas novas opiniões. Os trabalhadores alteram a forma como veem o seu trabalho, focando-se nos aspetos positivos e esquecendo as condições ambíguas em que trabalham; e, assim, alteram as suas opiniões (Blatt e Ashford, 2007). Desta forma, poderia ser interessante, num estudo qualitativo, ouvir as opiniões de candidatos inseridos em processos de recrutamento para situações temporárias, e explorar as suas motivações reais para aceitar o contrato. Ainda relativamente às motivações, considera-se que não é fácil conceber as razões de um indivíduo como sendo “voluntárias” ou “involuntárias”. Muitas vezes um trabalhador pode optar por trabalhar temporariamente devido à dificuldade em arranjar um trabalho permanente. No entanto, este mesmo indivíduo pode percecionar a vantagem da flexibilidade e variedade do trabalho temporário como uma solução atraente e positiva.

Através da literatura, não é claro como podemos classificar este indivíduo. Operacionalizar a opção de procura de emprego temporário como voluntário ou involuntário provavelmente ignora informações que permitiriam uma caracterização mais precisa dos trabalhadores temporários. Posto isto, sugere-se que, em estudos futuros, possa ser privilegiada uma metodologia qualitativa. Desta forma, poderá ser possível classificar e compreender indivíduos que não se enquadrem na dicotomia voluntário-involuntário.

Sugere-se ainda que esta temática seja investigada em diferentes e específicos contextos profissionais. Já que nesta dissertação foram analisados todos os setores, não sendo possível fazer uma análise micro, por exemplo, do setor industrial, que abarca uma percentagem razoável neste estudo e poderia proporcionar uma investigação específica. Para além disso, com um estudo mais específico de um só setor, seria possível comparar os níveis de CCO em trabalhadores temporários e trabalhadores com vínculo permanente face à mesma organização. É pertinente ainda indicar que a diversidade de empresas utilizadoras quanto à sua dimensão e organização não está a ser tida em conta, sendo que podem ser percecionados fatores que influenciem as variáveis em estudo. Principalmente porque os CCO diferem na mesma função e organização, de pessoa para pessoa, de contexto para contexto, em cada momento concreto e ainda consoante o nível hierárquico de cada função (Morrison, 1994).

Por vezes os contratos são tão curtos que não permitem o estabelecimento de uma relação de reciprocidade (Connelly e Gallagher, 2004, citado por De Cuyper et al., 2008). Deste modo, poderia ser interessante a realização de um estudo longitudinal, observando ao longo do tempo os participantes e verificando a evolução da satisfação e consequente influência nos CCO. Para além disso, dado que os colaboradores de uma organização não atuam de uma forma isolada, ou seja, são influenciados e influenciam o ambiente que os rodeia, torna-se necessário incluir vários níveis de análise para compreender o comportamento humano nas organizações (Soares, 2012). Tendo em conta que uma das principais conclusões deste estudo se prende com os elevados CCO, seria importante perceber porque é que estes trabalhadores não apresentam comportamentos mais baixos. Para isto, seria interessante incluir novas variáveis em estudos futuros, como por exemplo, o suporte da empresa utilizadora. Isto porque, os trabalhadores têm mais contacto com esta empresa do que com a de trabalho temporário, sendo possível que o suporte da primeira explique mais a variação da satisfação e os CCO. Por exemplo, deverá ser analisado o tipo de suporte dado pela empresa, tendo por base, por exemplo, a

operacionalização de Van Breugel e colegas (2005): capacidade de resolução de problemas do colaborador, preocupação com a carreira do trabalhador, e qualidade da comunicação entre a empresa e o trabalhador. Esta será uma forma de perceber que tipo de suporte é valorizado pelos trabalhadores temporários, permitindo às empresas a melhoria das relações com os colaboradores; e o possível aumento da satisfação com o trabalho e dos seus CCO. Uma das práticas de gestão de recursos humanos promotoras dos CCO referidas por Morrison (1996, cit. por Rego, 2000), segue esta linha de pensamento, pois a autora refere que a organização deve considerar os seus colaboradores como membros organizacionais com quem se desenvolvem relações a longo prazo e de confiança. É importante ainda perceber o impacto que a empresa-utilizadora e a ETT possam ter nos CCO. Por exemplo, se uma organização cliente exhibe um comportamento negativo em relação a um empregado, o empregado pode sentir que a ETT tem alguma responsabilidade por essa experiência negativa em virtude de ter colocado o empregado nesta situação negativa. Da mesma forma, se a ETT proporcionar comportamentos negativos que possam frustrar um trabalhador temporário, este trabalhador pode perceber que a empresa-utilizadora onde exerce funções apoia este tipo de comportamento, por estar a recorrer a esta ETT (Moorman & Harland, 2002). Este estudo pode surgir que a forma como os TTs percebem a ETT pode ajudar a determinar se eles fornecerão níveis altos de CCO nas empresas-cliente.

Por fim, considera-se ainda que é importante ter em conta que a natureza do trabalho tem vindo a sofrer inúmeras alterações e, com essa mudança, os CCO também sofreram impactos, tornando necessário ampliar as perspetivas acerca do contexto social que permeia esses comportamentos (Dekas, Bauer, Welle, Kurkorski, & Sullivan, 2013).

10. Referências Bibliográficas

- Alis, D. et al. (2014). *Gestão de Recursos Humanos: Uma abordagem Internacional*. Lisboa: Edições Piaget.
- Arthur, M. B., Rosseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press
- Ashford, S. J., E. George & R. Blatt (2007). *Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment*. Forthcoming in *The academy of management annals*, 1. Mahwah, NJ: Edição Walsh, J. P. and A. P. Brief.
- Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (2008). *Cadernos Informativos: Relações de Trabalho. Trabalho Temporário*. Palmigráfica.
- Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE), (2017). *As vantagens do Trabalho Temporário para os trabalhadores*. Consultado em <http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?subdirectoryid=51&directoryid=27&title=Vantagens+para+os+Trabalhadores>, consultado em 17/12/2016
- Barbosa, S. (2011). Trabalho temporário em 2012 pode ser uma alternativa para enfrentar um período de recessão? *Pessoal*, 3(109), 56
- Barker, K., and K. Christensen, eds 1998 *Contingent work: American employment relations in transition*. Ithaca, NY: ILR.
- Barley, S. & G. Kunda (2004) *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bartel, C. A., and J. E. Dutton 2001 'Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others' in *Social identity processes in organizational contexts*. M. A. Hogg and D. J. Terry (eds), 115–130. Philadelphia: Psychology Press.

Beard, K. e Edwards, J. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. In Cooper, C. e Rousseau, D. (Eds), *Trends in Organizational Behavior* , 2, 109-20. New York

Blatt, R. (2008). *Organizational Citizenship Behavior of Temporary Knowledge Employees*. USA: University of Michigan Business School.

Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). Temporary worker, Permanent loser? A model of stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29.

Burgess, J. & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, vol. 35, n.º 2, pp. 129-140

Chambel, M. & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers: A social exchange perspective. *Career Development International*. Vol 16 (2), pp. 161-177

Chambel, M. (2011), *Novos Desafios para a GRH: o caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa, Editora RH.

Chambel, M., J. (2011). *Motivos dos trabalhadores temporários e seu bem-estar no trabalho*. Lisboa: Editora RH.

CIETT (2013). The Agency Work Industry Around the World. *Economic Report*. pp. 3-59.

Código do Trabalho, (2017). Edição Universitária. *Editoria: Almedina, nº 10*.

Connell, J. e Burgess, J.(2006), “The influence of precarious employment on career development”, *Education e training*, 48, pp. 493-507.

Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927-946.

Cunha, M.P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. S. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2º ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, 20 (3), 351-367.

Davis-Blake, A., & Uzzi, B. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (3), 363-387.

Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkorski, J., & Sullivan, S. (2013) Organizational citizenship behavior, version 2.0: a review and qualitative investigation of OCBs for knowledge workers at Google and beyond. *The Academy of Management Perspectives*, 27(3), 219-237.

Ellingson, J. E., Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 913-921.

EUROCIETT (2013), O papel do trabalho temporário e das transições no mercado laboral na Europa. Consultado em: http://www.weceurope.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/translations_executive_summary/PT_-_Executive_Summary.pdf

Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1978). Position choice: Comparing the importance of organizational and job factors. *Journal of Applied Psychology*, 63 (6), pp. 706-710.

Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1995). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.

Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). *Managing temporary workers: A permanent HRM challenge*. *Organizational Dynamics* 23/2: 49-53.

Feldman, D., Doeringhaus, H. e Tunley, W. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-64.

Furtado, A. (2009). *Troca Social e Comportamentos de Cidadania Organizacional – Que relação?* Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Comunicação

Galup, S., Saunders, C., Nelson, R. e Cerveney, R. (1997). The use of temporary staff and managers in a local government environment. *Communication Research*, 24 (6), 698-730.

Golden, L. e Appelbaum, E. (1992). What was driving the 1982-88 boom in temporary employment: Preference of workers or decisions and power of employers. *American Journal of Economics and Sociology*, 51 (4), 473-494.

Gonçalves, S. (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas*. Lisboa: Editora PACTOR.

Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: a theoretical essay. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Edits.), *Research in organizational behavior* (Vol. 8, pp. 1-52). Greenwich, CT: JAI Press.

Graham, J. W. (2000). Promoting civic virtue organizational citizenship behavior: Contemporary questions rooted in classical quandaries from political philosophy. *Human Resources Management Review*, 10, 61-77.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, New York: Pearson Prentice Hall.

Hippel, C., Mangum S., Greenberger, D., Heneman, R. & Skoglund, J. (1997). Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? *Academy of Management Executive*, Vol. 11-1.

Hofstede, G. e G.J. Hofstede (2005), *Cultures and organizations: software of the mind*. USA: McGraw-Hill.

IDEA Consult (2012). Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires. Consultado em: http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/etudes-enquetes/FEDERGON_FR_PROFIEL_INTERIMAIRES_2011.pdf

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.

Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256- 278. doi:10.2307/2657440.

Kidder, D.L. (1998). Temporary, part-time, and full-time nurses: Psychological contracts and the performance of extra-role behaviors. Paper presented in the symposium, *Contextual performance of temporary, part-time, and virtual employees: When does work status make a difference?* National Academy of Management Meetings, San Diego, CA.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 12, 32-67. Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro. *Diário da República nº 30/2009 - I Série*. Assembleia da República. Lisboa.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, ano 6, nº 12, p. 32-67

Kraimer, M., Wayne, S., Liden, R. & Sparrowe, R. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, n.º 2, pp. 389-398.

Krausz, M. (2000). Effects of short and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21 (8), 635-647.

Krausz, M., Brandwein, T. e Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: an exploratory study. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 217-232.

Lenz, E. (1996), "Flexible employment: positive work strategies for the 21st century", *Journal of Labour Research*, n.º 96, pp. 555-567.

Locke, E. (1976). *The Nature And Causes of Job Satisfaction*. EUA: M. D. Dunnete Edição. 1297-1349.

Marques, C. (2011). O trabalho temporário resulta de uma nova atitude no mercado de trabalho. *Pessoal*, 3(110), 38.

Martinez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of temporary employment literature: Perspectives for research and development in Latin America. *Psyke*, 19(1), 61-73.

Maya, G. & Rani, U. (2013). Permanent Problems Of Temporary Workers In Automobile Industry. *International Journal of Logistics & Supply Chain Management Perspectives*. Volume 2 (4)

McLean Parks, J. and Kidder, D.L. (1994). Till death us do part . . . changing work relationships in the 1990s. In Cooper, C. e Rousseau, D. (Eds), *Trends in Organizational Behavior* , 111-33, Wiley.

McNerney DJ. (1996). Contingent workers: Companies refine strategies. *HR Focus*, 73, 1-6.

Michael Page (2014 (b)). *Como o Trabalho Temporário e o Interim Management são Vistos a Nível Mundial: Percepções, práticas e tendências em 17 países*. Consultado em http://www.pagepersonnel.pt/productsApp_pp_pt/GlobalTempSurvey2014/index-pt-pt.htm

Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17, 171-187.

Morrison, E. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal* 37/6: 1543–1567

Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. 1993, “Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior”, *Academy of Management Journal*, vol. 36, pp. 527-556.

Oliveira, E. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários*. Braga: Universidade do Minho.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Books.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Passos, A. &. (2000). *Práticas de gestão de recursos humanos: Perspectivas Internacionais*. In A. Caetano (coord.) *Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos* (pp 53-82). Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Pearce, J. L. (1993). Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal* 36: 1082–1096.

Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2014); *Análise de Dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS*. (6ª ed). Edições Sílabo; Lisboa.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 10, 107-142.

Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. (1989). *A second generation measure of organizational citizenship behavior*. Working paper, Indiana University.

Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, J.B. Paine e D.G. Bachrach (2000), Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for the Future Research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Rego, A. (1999) Comportamentos de cidadania organizacional: Operacionalização de um construto. *Psicologia*, XIII(1-2), 127-148.

Rodrigues, R. F., Sobral, F. & Lopes, S. (2013). Indícios e evidências da reconfiguração do emprego em Portugal (2005-2013). *VII Congresso Portugues de Sociologia: 40 anos de democracia: progressos, contradições e prospetivas*, pp. 16-22.

- Ryan, M. R. & Deci L. E. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. University of Rochester.
- Santana, V. e Centeno, L. (Coord.) (2000). *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*. Relatório Final. CIDEF. OEFP.
- Silva, M. M. (2000). *Breves notas sobre as atuais relações laborais, contributos, doutrinas e jurisprudências*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Stamper, C. L., & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517–536.
- Tan, H. H., & Tan, C. P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them?. *The Journal of Psychology*, 136 (1), 83-102.
- Teixeira, M. R. (2010). *Contrato de Teletrabalho e Trabalho Temporário*. Lisboa: VerlagDashöfer.
- Van Dyne, L. & Ang, S. (1998) Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal* 41/6: 692–703.
- Weiss H. M. (2002). Deconstructiong job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affection experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.

Anexos

Anexo I – Cartão entregue aos Trabalhadores Temporários da ETT



Universidade do Minho

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Inquérito no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho

Com o objetivo avaliar motivações, nível de satisfação e consequentes comportamentos de cidadania organizacional dos trabalhadores temporários, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos da Universidade do Minho, pedimos por favor a sua colaboração, enquanto trabalhador temporário, **para aceder ao link e preencher o inquérito.**

<http://tinyurl.com/inqueritotrabalhadortemporario>

O questionário é **totalmente anónimo** e de carácter voluntário. Os dados serão apenas tratados estatisticamente e não individualmente. Garantimos o total anonimato e confidencialidade. Este trabalho destina-se exclusivamente a fins académicos.

Muito obrigada pela colaboração!



Universidade do Minho

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

1. Aceda ao site

<http://tinyurl.com/inqueritotrabalhadortemporario>

2. Responda às questões

3. Submeter o inquérito

Já está!

Obrigada!

**Trabalhadores Temporários:
motivações, satisfação e
comportamentos organizacionais**

Este questionário tem como objetivo avaliar as implicações para aceitar um contrato de trabalho temporário, nível de satisfação dos trabalhadores e consequentes comportamentos de cidadania organizacional.

Por favor responder de uma forma sincera a todas as questões colocadas. Por favor indicar a sua verdadeira opinião e não a que pensa ser mais correcta. O questionário é totalmente anónimo.

Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala desde que o considere adequado.

Muito obrigada pela colaboração.

SEGUIRTE

Nunca envie palavras passe através dos Formulários do Google.

Anexo II – Instrumento de Recolha de Dados

Trabalhadores Temporários: motivações, satisfação e comportamentos organizacionais

Este questionário tem como objetivo avaliar as implicações para aceitar um contrato de trabalho temporário, nível de satisfação dos trabalhadores e consequentes comportamentos de cidadania organizacional.

Procure responder de uma forma sincera a todas as questões colocadas. Por favor indique a sua verdadeira opinião e não a que pensa ser mais correta. O questionário é totalmente anónimo.

Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala desde que o considere adequado.

Muito obrigada pela colaboração.

1. Descrição Biográfica

a. Género

Feminino ☐

Masculino ☐

b. Idade:

Até 25 anos ☐

25 a 34 anos ☐

35 a 44 anos ☐

45 a 54 anos ☐

Mais de 55 anos ☐

c. Habilitações Literárias:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| Não tenho o 4º ano completo | <input type="checkbox"/> |
| 4º ano completo (1º ciclo) | <input type="checkbox"/> |
| 5-6ª ano | <input type="checkbox"/> |
| 7º a 9º ano | <input type="checkbox"/> |
| Ensino Secundário (12º ano) | <input type="checkbox"/> |
| Ensino Superior | <input type="checkbox"/> |

d. Estado Civil:

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| Solteiro | <input type="checkbox"/> |
| Casado/União de Facto | <input type="checkbox"/> |
| Divorciado/Separado | <input type="checkbox"/> |
| Viúvo | <input type="checkbox"/> |

e. Número de Dependentes:

- | | |
|-----------|--------------------------|
| 0 | <input type="checkbox"/> |
| 1 | <input type="checkbox"/> |
| 2 | <input type="checkbox"/> |
| 3 ou mais | <input type="checkbox"/> |

f. Profissão atual

Qual a função que exerce enquanto trabalhador temporário na empresa onde labora?

e. e. Há quanto tempo trabalha na empresa de trabalho temporário?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| Até 1 mês | <input type="checkbox"/> |
| 1 a 3 meses | <input type="checkbox"/> |
| 3 a 6 meses | <input type="checkbox"/> |
| 6 meses a 1 ano | <input type="checkbox"/> |
| Mais de 1 ano | <input type="checkbox"/> |

2. Em seguida é apresentada uma lista de razões para aceitar um contrato de trabalho temporário.

Por favor indique em que medida as diferentes razões foram importantes quando decidiu aceitar este contrato

		NADA IMPORTANTE					MUITO IMPORTANTE				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Permite-me estar longos períodos de tempo sem trabalhar.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Tenho a oportunidade de trabalhar em diferentes funções e empresas.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	Permite-me ter alguma flexibilidade para planear o meu tempo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	É uma forma de experimentar uma função ou empresa antes de começar a minha carreira profissional.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	Tenho a oportunidade de desenvolver novas competências.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7	Permite-me passar mais tempo com a minha família.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8	Não encontrei outro trabalho, com contrato não temporário, que me satisfizesse.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9	Permite-me enriquecer o meu curriculum profissional.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10	Provoca menos stress que outro tipo de contrato.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11	É uma solução enquanto não encontro outro trabalho com um contrato não temporário.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12	Tenho a oportunidade de ajudar financeiramente a minha família.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13	Envolve-me em menos intrigas de escritório.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14	É um período de teste antes de me lançar numa carreira com determinada empresa ou em determinado sector.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15	É uma forma de ganhar algum dinheiro extra.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16	Envolve menos responsabilidades que outro tipo de contrato.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17	Permite-me entrar no mercado de trabalho depois de estar muito tempo sem trabalhar.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18	Não tenho habilitações/experiência para outro tipo de trabalho.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19	Ganhar alguma experiência.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20	Poderá levar me a um trabalho permanente.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

3. É agora apresentada uma lista de razões que o podem deixar mais, ou menos, satisfeito com o trabalho. Por favor indique em que medida as seguintes situações relativas ao seu trabalho o deixam mais ou menos satisfeito.

		COMPLETAMENTE INSATISFEITO					COMPLETAMENTE SATISFEITO				
1	O salário e benefícios que recebo.	1	2	3	4	5					
2	O mérito pessoal das tarefas que realizo.	1	2	3	4	5					
3	A medida em que este trabalho me transmite segurança.	1	2	3	4	5					
4	A qualidade do apoio e ajuda que recebo por parte do supervisor hierárquico.	1	2	3	4	5					
5	Oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal que ganho ao realizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5					
6	Apoio e ajuda que recebo dos meus superiores hierárquicos.	1	2	3	4	5					
7	Os meus colegas e as pessoas com quem convivo diariamente em contexto de trabalho.	1	2	3	4	5					
8	Respeito e tratamento justo que recebo.	1	2	3	4	5					
9	A hipótese de conhecer várias pessoas novas.	1	2	3	4	5					
10	O pagamento é justo e está de acordo com as funções que exerço.	1	2	3	4	5					
11	O grau de autonomia que possuo ao realizar as minhas funções.	1	2	3	4	5					
12	O futuro parece ser seguro nesta organização.	1	2	3	4	5					
13	A hipótese de ajudar todos os colegas do meu trabalho.	1	2	3	4	5					
14	O facto de exercer um trabalho desafiante.	1	2	3	4	5					

4. A lista que se segue apresenta um conjunto de afirmações de possíveis situações, comportamentos ou sentimentos que pode experimentar no seu dia-a-dia laboral, ou seja, no local onde exerce efetivamente funções. Tendo por base os seus comportamentos, por favor responda as seguintes questões de forma honesta e sincera.

		NUNCA					SEMPRE				
1	Ajudo outros empregados que tenham estado ausentes.	1	2	3	4	5					
2	Procuro não abusar dos direitos dos outros.	1	2	3	4	5					
3	Faço intervalos extra.	1	2	3	4	5					
4	Participo em reuniões que dizem respeito à organização.	1	2	3	4	5					
5	Abdico voluntariamente do meu tempo para ajudar quem tenha problemas no trabalho.	1	2	3	4	5					
6	Tomo ações para prevenir conflitos com outros trabalhadores.	1	2	3	4	5					
7	Tenho tendência para considerar os problemas maiores do que efetivamente são.	1	2	3	4	5					
8	Faço grandes pausas ou intervalos para almoço prolongados.	1	2	3	4	5					
9	Participo em atividades que não são obrigatórias, mas que beneficiam a imagem da organização.	1	2	3	4	5					
10	Ajudo a orientar novos colegas, mesmo que não me seja pedido.	1	2	3	4	5					
11	Informo o meu superior antes de tomar decisões importantes.	1	2	3	4	5					
12	Penso constantemente em ir-me embora desta organização.	1	2	3	4	5					
13	Cumpro sempre as normas, regulamentos e procedimentos, mesmo quando ninguém está a verificar.	1	2	3	4	5					
14	Ajudo outros empregados que tenham trabalhos pesados.	1	2	3	4	5					
15	Consulto o meu superior ou os meus colegas quando as minhas ações ou decisões os possam afetar.	1	2	3	4	5					
16	Preocupo-me bastante com assuntos que os outros consideram de menor importância.	1	2	3	4	5					
17	Tenho tendência para me focar no lado negativo das situações.	1	2	3	4	5					
18	Mantenho-me a par das mudanças na organização.	1	2	3	4	5					
19	Mantenho-me a par dos últimos desenvolvimentos na organização.	1	2	3	4	5					
20	Sou sempre pontual.	1	2	3	4	5					

FIM! Deixar comentário adicional:

Obrigada pela sua colaboração!